



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002009-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 145-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : OSCAR VALDIVIA YTURRY
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas Nº 000185-2024-SUNAT/800000, del 13 de noviembre de 2024, emitida por Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, al haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.*

Lima, 16 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante el acto administrativo contenido en la Carta Nº 227-2023-SUNAT/8A0000¹, del 15 de noviembre de 2023, la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al señor OSCAR VALDIVIA YTURRY, en adelante el impugnante, quien ostentó el cargo de Técnico 4 de la Oficina de Soporte Administrativo de la Intendencia de Aduana de Puno, por la presunta comisión de los siguientes hechos:
 - Habría faltado injustificadamente a su centro de trabajo desde el **8 al 11 de noviembre de 2022**, presentando inasistencias injustificadas por más de tres días consecutivos.

En tal sentido, se le atribuyó al impugnante la comisión de la falta administrativa señalada en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

¹ Notificada al impugnante el 15 de noviembre de 2023.

² Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (ii) Habría faltado injustificadamente a su centro de trabajo los días **12, 13 y 14 de abril, y el 2, 3 y 4 de mayo de 2023**, observándose que presenta inasistencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario.

En tal sentido, se le atribuyó al impugnante la comisión de la falta administrativa señalada en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.

- (iii) Habría faltado injustificadamente a su centro de trabajo los días **17 de mayo; 3, 10, 19, 20 y 24 de julio; 7 y 18 de agosto y 19 de septiembre de 2023**, observándose que habría incumplido injustificadamente el horario laboral.

En tal sentido, se le atribuyó al impugnante la comisión de la falta administrativa señalada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil³.

2. El 18 de diciembre de 2023, el impugnante presentó sus descargos contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 227-2023-SUNAT/8A0000, manifestando su desacuerdo con las imputaciones formuladas en dicha resolución.
3. Con Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas Nº 000185-2024-SUNAT/800000, del 13 de noviembre de 2024⁴, la Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado su responsabilidad por la comisión de los hechos y las faltas imputados en el inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 28 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas

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. (...)”.

³ 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. (...)”.

⁴ Notificada al impugnante el 14 de noviembre de 2024.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Nº 000185-2024-SUNAT/800000, solicitando la nulidad de la misma y, por consiguiente, se deje sin efecto la sanción que se le impuso, de acuerdo a los siguientes argumentos:

- (i) **En cuanto a la primera imputación**, el rechazo de la solicitud de licencia sin goce de haber se basó en la presunta falta de justificación presentada por el trabajador. No obstante, se expuso claramente que la justificación era por temas personales.
- (ii) El 7 de noviembre de 2022 solicitó licencia sin goce de haber por tres días, previamente coordinada verbalmente con el jefe inmediato, quien dio su autorización. Sin embargo, fue denegada sin justificación y de forma tardía, lo que afectó su derecho a una respuesta oportuna.
- (iii) En la constancia emitida por el Sindicato Unitario de Trabajadores y Trabajadoras de la Entidad, se acredita que, en su calidad de Secretario de Defensa del sindicato, realizó diversas gestiones sindicales en fechas específicas, incluyendo los días 8 al 11 de noviembre de 2022, y varias fechas adicionales durante el año 2023, por lo que estaría justificado las inasistencias.
- (iv) **Con relación con las fechas 12, 13 y 14 de abril y 2, 3 y 4 de mayo de 2023**, cumplió funciones como Secretario de Defensa del sindicato. Estas actividades están documentadas en la constancia emitida por el SUTTSUNAT.
- (v) Si bien la licencia sindical para los días **12, 13 y 14 de abril de 2023** fue rechazada, esta decisión no puede desvirtuar la legitimidad de las actividades realizadas en su calidad de representante sindical.
- (vi) Una de las razones por las que estas fechas aparecen como ausencias injustificadas es la carencia de un sistema adecuado para registrar actividades sindicales en los reportes de asistencia.
- (vii) Se debe describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al inicio como en la sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación, cuál es la conducta atribuida que configura la falta y cuáles son los hechos que configuran la conducta pasible de sanción.
- (viii) La imputación de ausencias injustificadas debe ser evaluada en el marco de los principios de razonabilidad y tipicidad.
- (ix) No se ha aportado ningún elemento probatorio que acredite que haya obtenido un beneficio indebido o que haya causado un perjuicio directo a la institución.
- (x) Se incurre en motivación insuficiente en la graduación de la sanción cuando no analiza todos los criterios de graduación que son aplicables al caso particular.

5. Con Oficio Nº 000068-2024-SUNAT, del 13 de diciembre de 2024, la Jefatura de División de Gestión del Control Disciplinario de la Entidad remitió al Tribunal del

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

6. A través de los Oficios N^{os} 000769 y 000770-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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^o 001-2010-SERVIR/TSC⁷, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última

⁵ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁶ **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁷ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁹; 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”¹⁰, 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 Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁸ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

⁹ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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”.

¹⁰El 1 de julio de 2016.

¹¹ **Decreto Legislativo Nº 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 Nº 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de

- 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

13. Mediante la Ley N° 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.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que 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 Civil¹², 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 Transitoria¹³ se

¹² 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. (...)”.

¹³ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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.





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, resultaban 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^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó 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 4.1¹⁵ que dichas

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”.

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

“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

¹⁵Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

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.





disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban 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^{os} 276, 728 y 1057.
19. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N^o 276, Decreto Legislativo N^o 728 y Decreto Legislativo N^o 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 sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la imputación de las faltas tipificadas en los literal j) y n) del artículo 85^o de la Ley N^o 30057

20. En el presente caso, se puede apreciar que la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario y sancionó al impugnante con destitución al no haber asistido a su centro de labores por los siguientes días:
 - (i) Habría faltado injustificadamente a su centro de trabajo desde el **8 al 11 de noviembre de 2022**, presentando inasistencias injustificadas por más de tres días consecutivos.
 - (ii) Habría faltado injustificadamente a su centro de trabajo los días **12, 13 y 14 de abril, y el 2, 3 y 4 de mayo de 2023**, observándose que presenta inasistencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios.
 - (iii) Habría faltado injustificadamente a su centro de trabajo los días **17 de mayo; 3, 10, 19, 20 y 24 de julio; 7 y 18 de agosto y 19 de septiembre de 2023**, observándose que habría incumplido injustificadamente el horario laboral.

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^o 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

21. Sobre el particular, esta Sala considera trae a colación lo previsto en la Resolución de Sala 002-2022-SERVIR/TSC¹⁶, la cual establece el precedente de observancia obligatoria 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 del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

22. Así, con relación al literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las faltas referidas a las ausencias injustificadas quedarán configuradas cuando:

“30. (...) el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

31. En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

32. Asimismo, considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, no se configurará esta cuando:

- (i) *El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad.*
- (ii) *Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego del transcurrido el horario de ingreso.*
- (iii) *Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida.*
- (iv) *El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo (...).
[Énfasis agregado]*

23. Sobre el particular, a efectos de acreditar los hechos imputados, la Entidad, en observancia a los principios de impulso de oficio y verdad material, recopiló los siguientes medios probatorios:

- (i) Captura de conversaciones de WhatsApp correspondiente al periodo del 9 al 13 de noviembre de 2022.
- (ii) Reporte de inasistencia correspondiente al periodo de noviembre de 2022.

¹⁶Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 29 de diciembre de 2022.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (iii) Reporte de inasistencia correspondiente al periodo de enero a septiembre de 2023.
(iv) Reporte de asistencia de los meses abril y mayo del 2023.
(v) Reporte de marcaciones del personal, correspondiente al periodo de mayo a septiembre del 2023.
(vi) Asistencia del personal de la Intendencia Aduana Puno (manuscritos) correspondiente a los meses de abril, mayo, agosto y septiembre de 2023.
(vii) Licencia por enfermedad del impugnante del 19 al 20 de julio de 2023.
(viii) Memorándums Electrónicos N°s 00222-2022-3H0301 y 00414-2023-3H0300, de fechas 15 de noviembre de 2022 y 4 de agosto de 2023, respectivamente, en los cuales se informa sobre las inasistencias del impugnante.
(ix) Oficio N° 037-2024-SUTTSUNAT.
(x) Informe N° 000460-2023-SUNAT/3H0300, de fecha 4 de agosto de 2023, en el cual se detallan los reportes de inasistencia correspondientes a los años 2022 y 2023.
(xi) Correos electrónicos de fechas: 18 y 21 de septiembre; 5 de octubre; 7 y 10 de noviembre de 2023; y 14 y 17 de octubre de 2024.
(xii) Información consignada en el SIRH de la Entidad, en el cual se advierte que las solicitudes de licencia presentadas por el impugnante en las siguientes fechas fueron rechazadas: del 8 al 11 de noviembre de 2022, del 12 al 14 de abril y el 18 de agosto de 2023, conforme al siguiente detalle:

Table with 2 main sections: 'LICENCIA SIN GOCE - DE 4 HASTA 30 DÍAS' and 'LICENCIA SINDICAL'. Each section includes fields for Applicant, Issuance Date, Subject, Request Data, and Observations, followed by a 'SEGUIMIENTO' table with columns for Status, Sender, Date, Action, Observations, and Destinatary.

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

LICENCIA SIN GOCE DE HABER HASTA 3 DIAS N° 2023-315923				
Solicitante :	8138 - VALDIVIA YTURRY, OSCAR TÉCNICO 4 / OFICINA DE SOPORTE ADMINISTRATIVO PUNO			
Fecha de Emisión :	17/08/2023 10:59:26			
Asunto :	licencia sin goce			
Fecha de la Solicitud :	Fecha Inicie :	18/08/2023		
	Fecha Fin :	19/08/2023		
	Observación :	MIS MOTIVOS SON POR PROBLEMAS Y DIFICULTADES PERSONALES QUE VIENEN AFECTANDO OTROS		
SEGUIMIENTOS				
Estado	Remitente	Fecha	Acción	Observaciones
Cancelada	1909 - PERALTA ASTOCAZA, AMERICO	30/08/2023 18:09:35	Rechazar	No se coordinó ni autorizó labor a realizar
Requiere	8138 - VALDIVIA YTURRY, OSCAR	17/08/2023 10:59:26	Iniciar	MIS MOTIVOS SON POR PROBLEMAS PERSONALES QUE VIENEN AFECTANDO EMOCIONAL Y ENTRE OTROS

24. **En cuanto a la primera imputación**, referida a que habría faltado injustificadamente por más de tres días consecutivos a su centro de trabajo, del **8 al 11 de noviembre de 2022**, se advierte que la Entidad, tras la culminación del Estado de Emergencia por la COVID 19, dispuso el cambio de modalidad laboral de sus trabajadores. Este hecho fue comunicado mediante correo electrónico el 3 de noviembre de 2022, en el cual se informó que, a partir del 7 de noviembre de 2022, todo el personal de la Oficina de Soporte Administrativo Puno, pasaría a laborar de manera presencial. Por lo tanto, el impugnante tenía pleno conocimiento de dicha disposición.
25. Al respecto, el impugnante ha señalado en sus descargos que, al ser una persona vulnerable, no podía asistir a su centro de labores. Sin embargo, de la revisión de la documentación no se advierte que haya presentado una solicitud para realizar trabajo remoto debido a su situación de riesgo. Asimismo, no obra comunicación de su jefe inmediato que disponga la continuidad de sus labores en modalidad remota.
26. Aunado a ello, tampoco se observa que el impugnante haya presentado algún medio probatorio que demuestre de forma fehaciente que seguía siendo una persona en situación de riesgo; es decir, no se advierte la existencia de licencia, certificado médico u otro documento análogo que lo corrobore.
27. Por consiguiente, no era procedente que el impugnante decidiera de forma unilateral no asistir a su centro de labores. Por el contrario, debió presentarse el día 7 de noviembre de 2022 en la Entidad y, a partir de ese momento, verificar si era posible continuar realizando sus labores de forma remota, previa evaluación de las necesidades institucionales.
28. Ahora bien, se tiene que el 7 de noviembre de 2022 el impugnante presentó una solicitud de licencia sin goce de haber por tres (3) días, del 8 al 10 de noviembre. Dicha solicitud fue rechazada, ya que, al ser consultado sobre los motivos que la justificaban, únicamente señaló que se debía a “motivos personales”, situación que no justifica sus inasistencias.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

29. Asimismo, el 11 de noviembre de 2022, el impugnante presentó una segunda solicitud de licencia, esta vez por cuatro (4) días, del 8 al 11 de noviembre de 2022. Dicha solicitud fue igualmente denegada, por lo que no existe permiso ni acto administrativo que justifique sus inasistencias durante ese período.
30. Al respecto, debe precisarse que el literal b) del artículo 28º del RIT de la Entidad establece que la licencia sin goce de haber de cuatro (04) a treinta (30) días calendario será autorizada por el Intendente Nacional de Recursos Humanos con la conformidad del Jefe inmediato y del superior jerárquico respectivo. Así las cosas, no es factible suponer su aprobación al no existir autorización alguna, sino que, por el contrario, la misma debió entenderse como denegada (silencio administrativo negativo), no cabiendo aducir en el presente caso silencio administrativo positivo al tratarse de una solicitud de evaluación previa.
31. La sola presentación de una solicitud de licencia sin goce de remuneraciones no exime al trabajador de su obligación de presentarse a laborar en la modalidad presencial. Este criterio resulta concordante con el precedente administrativo establecido en la Resolución de Sala Plena Nº 02-2021-SERVIR/TSC, publicada el 19 de diciembre de 2021, cuyo Fundamento 40 señala lo siguiente:

"40. Igualmente, no se considera dentro de este eximente la falta de respuesta a algún pedido por parte de la entidad, por ejemplo, no sería posible alegar que las inasistencias al centro de trabajo por parte del servidor civil se encontrarían justificadas al haberse presentado la solicitud de licencia sin goce de remuneraciones antes de incurrir en el hecho infractor, en la medida que el servidor civil debía esperar el pronunciamiento expreso de la entidad a su solicitud."

32. Ahora bien, el impugnante, en su recurso de apelación, señala que las inasistencias imputadas estarían justificadas en la medida en que, en su calidad de Secretario de Defensa del Sindicato Unitario de Trabajadoras y Trabajadores de la SUNAT – SUTTSUNAT, habría participado en reuniones sindicales, conforme se advierte en el Oficio Nº 037-2024-SUTTSUNAT presentado por el propio sindicato. Sin embargo, dichas actividades no fueron debidamente solicitadas ni registradas como tales.
33. En relación con el Oficio Nº 037-2024-SUTTSUNAT, debe señalarse que dicho documento indica que el impugnante ostenta el cargo de Secretario de Defensa del SUTTSUNAT, y que las inasistencias imputadas no fueron solicitadas debidamente, pero se habrían debido a viajes sindicales. No obstante, dicha afirmación no se encuentra respaldada con la documentación correspondiente. Además, el oficio no precisa las fechas en que supuestamente se realizaron dichos viajes.

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.



34. En consecuencia, de conformidad con el Reporte de Marcaciones adjunto al Informe N° 000460-2023-SUNAT/3H0300, proporcionado por la Oficina de Soporte Administrativo, y conforme ha quedado debidamente acreditado, se advierte que el impugnante, de manera voluntaria y sin justificación, incurrió en inasistencias los días 8, 9, 10 y 11 de noviembre de 2022. Por ello, ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referida a: "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos".
35. **Respecto a la segunda imputación**, el impugnante habría faltado injustificadamente a su centro de trabajo los días **12, 13 y 14 de abril, y el 2, 3 y 4 de mayo de 2023**, observándose que presenta inasistencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios.
36. Al respecto, el impugnante ha señalado en su recurso de apelación que, durante las fechas imputadas, también cumplió funciones como Secretario de Defensa del sindicato. Si bien reconoce que la licencia sindical solicitada fue rechazada, sostiene que ello no desvirtúa la legitimidad de las actividades realizadas en su calidad de representante sindical. Asimismo, argumenta que, si dichas fechas figuran como ausencias, ello se debe a la carencia de un sistema adecuado para registrar actividades sindicales en los reportes de asistencia.
37. De conformidad con lo señalado por la Oficina de Soporte Administrativo Puno en el Informe N° 000460-2023-SUNAT/3H0300, del 4 de agosto de 2023, y de la verificación de las marcaciones manuales proporcionadas por la Oficina de Soporte Administrativo de la Intendencia de Aduana de Puno, se advierte que el impugnante se ausentó de su centro de labores en las fechas antes mencionadas y tampoco se encontraba con licencia por enfermedad, vacaciones ni con otro supuesto que pudiera justificar sus ausencias al trabajo.
38. Ahora bien, respecto a la afirmación de que en las fechas imputadas también se encontraba ejerciendo funciones como Secretario de Defensa del sindicato, ya hemos señalado en los párrafos precedentes que, según el Oficio N° 037-2024-SUTTSUNAT presentado por el propio sindicato, las licencias sindicales no fueron solicitadas ni registradas debidamente como tales. Además, no se cuenta con la documentación que respalde dicha afirmación y, en dicho oficio, tampoco se precisan las fechas en que supuestamente se realizaron esas funciones. Por lo que no se podría justificar la ausencia a su centro de trabajo.
39. Asimismo, argumenta que, en las fechas que figuran como ausente se debe a la carencia de un sistema adecuado para registrar actividades sindicales en los reportes de asistencia.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

40. Con relación a ello, corresponde señalar que dicha explicación no exime al trabajador de la responsabilidad de justificar debidamente sus inasistencias conforme a los procedimientos establecidos. De ser el caso, como menciona el impugnante, de que pueda existir deficiencias en el sistema de registro, **ello no lo facultaba para ausentarse unilateralmente de sus labores sin haber gestionado oportunamente la licencia correspondiente** ni haber dejado constancia documental de su participación en actividades sindicales. La sola alegación de una falla administrativa no constituye prueba suficiente para legitimar las ausencias, más aún cuando no se ha presentado documentación objetiva que acredite su asistencia a eventos sindicales en las fechas cuestionadas.
41. Sumado a ello, se advierte que en los artículos 22, 23 y literales a) e i) del artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, se señala que **las inasistencias deben ser comunicadas en el día de producidas y justificadas dentro del tercer día de producidas**, siendo que en el presente caso no se ha dado, por cuanto hasta la presentación del recurso impugnatorio no ha presentado ninguna justificación por las ausencias reportadas. Por tal motivo, se desvirtúa lo argumentado en ese extremo.
42. Finalmente, respecto a la **tercera imputación de hechos**, relativa a las inasistencias injustificadas a su centro de trabajo los días **17 de mayo; 3, 10, 19, 20 y 24 de julio; 7 y 18 de agosto y 19 de septiembre de 2023**, el impugnante señala que se ha vulnerado el principio de tipicidad, argumentando que este se configura únicamente cuando el trabajador ingresa después del horario establecido o se retira antes del mismo.
43. Al respecto, debemos traer a colación la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC señala en el fundamento 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, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio"*.
44. Asimismo, en el fundamento 49 se precisa 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"*.
45. En ese sentido, aquel servidor que se ausenta injustificadamente durante un (1) día de trabajo, incumplió su jornada de trabajo diaria; por cuanto no registra su hora

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.





de ingreso y tampoco su hora de salida en la entidad, es decir, se produce un incumplimiento total del horario y la jornada de trabajo diario.

46. Este criterio está establecido en el fundamento 60 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC como precedente administrativo de observancia obligatoria el cual precisa: “Bajo el mismo criterio, cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo y, en tanto que dicha conducta sea calificada como grave o muy grave por la entidad, podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de ausencias injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057.
47. En ese sentido, al verificarse que las inasistencias injustificadas a su centro de trabajo los días 17 de mayo; 3, 10, 19, 20 y 24 de julio; 7 y 18 de agosto; y 19 de septiembre de 2023, no se encuentran comprendidas dentro de los supuestos previstos en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, corresponde subsumir la conducta en lo establecido en el literal n) del mismo artículo. En consecuencia, no se ha producido una vulneración al principio de tipicidad, toda vez que la conducta del trabajador se adecua claramente a una falta previamente descrita en la norma.
48. Ahora bien, respecto a las fechas imputadas, debe señalarse que, de la revisión de la documentación obrante en autos, se advierte un registro de solicitud de licencia por enfermedad correspondiente a los días 19 y 20 de julio de 2023. En consecuencia, se corrobora que la inasistencia en dichas fechas se encuentra debidamente justificada, motivo por el cual no se tendrá en consideración porque se encuentran debidamente justificadas.
49. En ese sentido, se procederá a evaluar las inasistencias correspondientes a los días 17 de mayo; 3, 10 y 24 de julio; 7 y 18 de agosto; y 19 de septiembre de 2023. De la revisión del Reporte de Marcaciones correspondiente al período del 1 de mayo al 30 de septiembre de 2023, se verifica que el impugnante no registra marcaciones de ingreso ni de salida, ni tampoco consta la presentación de marcaciones manuscritas. Asimismo, no se advierte que cuente con licencia, ya sea con o sin goce de haber, debidamente autorizada para dichos días.
50. En ese sentido, luego de haber efectuado las investigaciones correspondientes y analizado la participación del impugnante en los hechos materia de imputación, se ha determinado su responsabilidad. Por tanto, de la revisión de la documentación antes analizada, se logra acreditar la comisión de la falta imputada, relacionada a las inasistencias injustificadas del impugnante.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

51. Finalmente, corresponde señalar que en el caso concreto el servidor investigado hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho
52. En conclusión, y conforme a lo expuesto en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada al impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta en dicho extremo.
53. No obstante, si bien para esta Sala la conducta del impugnante constituiría una falta disciplinaria, la sanción impuesta por la Entidad resulta evidentemente desproporcional, hecho que se sustentará en el apartado siguiente.

Sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción

54. Respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman*”¹⁷.
55. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que “(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*”¹⁸.
56. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida

¹⁷Fundamento 6º de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

¹⁸Fundamento 15º de la sentencia emitida en el expediente N° 02192-2004-PA/TC.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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.

57. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º 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 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).

58. 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.

59. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*¹⁹.

60. De la revisión del acto impugnado, se advierte que el Órgano Sancionador impuso al impugnante la sanción de destitución por incurrir en las faltas disciplinarias tipificadas en los literales j) y n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, por los hechos anteriormente señalados.
61. Al respecto, el último párrafo del artículo 114º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que el Órgano Sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan.
62. Ahora bien, en el presente caso se advierte que, en el acto impugnado, se efectuó un análisis parcial de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad recogidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057. En efecto, respecto a la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos, la Entidad ha precisado que ha generado afectación en las actividades de la Oficina de Soporte Administrativo de la Intendencia Aduana de Puno, toda vez que se encontraba como responsable de la caja chica, por lo que, cualquier demora en el ingreso o la apertura de caja que no hubiera sido comunicado, genera que quienes requieran fondos o deban rendir cuentas deban esperar y que los plazos puedan vencer sin que el comisionado pueda rendir cuenta de los gastos.
63. Al respecto, es importante señalar que, de acuerdo con lo señalado por el Tribunal Constitucional, el criterio de graduación referido a la grave afectación de los intereses del Estado, tiene que ver con:

“(…) la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una

¹⁹Fundamento 12º de la sentencia emitida en el Expediente Nº 03167-2010-PA/TC.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

(...)

*El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente **debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos**”²⁰.*

64. No obstante, a consideración de esta Sala, el acto impugnado adolece de un vicio de motivación aparente pues si bien advierte que el impugnante era responsable de la caja chica, y por ende cualquier demora en el ingreso o la apertura de caja genera que quienes requieran fondos o deban rendir cuentas deban esperar y que los plazos puedan vencer sin que se pueda rendir cuenta de los gastos por sus inasistencias, las mismas habrían sido reasignadas a otro servidor, procediéndose con su debida tramitación. Por consiguiente, esta Sala considera que, si bien se habría suscitado un atraso en la atención de dichos trámites, los mismos siguieron su curso, por lo que no es posible advertir en el presente caso la existencia de una “grave afectación” que haya calado en los intereses generales, conforme a lo precisado en el numeral 63 precedente. Por tanto, no se aprecia que el análisis de dicho criterio justifique una sanción tan gravosa como la destitución.
65. Por otro lado, respecto al grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, cabe precisar que el referido criterio, conforme a lo señalado en el fundamento 48 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC²¹, debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo.
66. En el caso concreto, se advierte que la Entidad no ha evaluado correctamente el criterio de especialidad, ya que del análisis realizado se desprende que esta ha

²⁰Fundamentos 34 y 36 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

²¹Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2021-1-SERVIR-TSC.pdf.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

señalado que dicho criterio no resulta aplicable porque la conducta sería reprochable para cualquier trabajador. Sin embargo, contradictoriamente, también sostiene que sí resultaría aplicable por cuanto se ha verificado que el impugnante cuenta con más de 14 años de servicio en la Entidad. Este sustento resulta incongruente y no se encuentra debidamente enmarcado dentro de los supuestos previstos para aplicar el criterio de especialidad.

67. Por otro lado, se advierte que la Entidad ha desvinculado al apelante sin haberse acreditado algún beneficio ilícito obtenido, afectación grave a los intereses generales de la comunidad, reincidencia, reiterancia o algún antecedente previo disciplinario; **circunstancia que demuestra que la sanción impuesta resulta evidentemente desproporcional con relación a la conducta imputada.**
68. 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 la sanción impuesta al impugnante no resulta proporcional ni razonable, en atención a las consideraciones antes expuestas; por ello, corresponderá declarar la nulidad de la Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas N° 000185-2024-SUNAT/800000, del 13 de noviembre de 2024, para que la Entidad gradúe nuevamente la sanción a imponer y establezca la imposición de otra medida disciplinaria menos lesiva.
69. Sin perjuicio de lo expuesto, la Entidad debe tener en cuenta que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 19 de diciembre de 2021, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:
- “25. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”. (Subrayado es nuestro).*
- Por tanto, corresponderá a la Entidad emitir una sanción administrativa disciplinaria respecto de la cual se evalúen los criterios de graduación, fundamentándolos a fin de imponer una medida disciplinaria proporcional y motivada.
70. En tal sentido, se exhorta a la Entidad a observar la aplicación de los criterios de gradualidad al momento de imponer las sanciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta. Ello, a fin de evitar posibles nulidades en los sucesivos actos

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

que emita por la inaplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad durante el procedimiento administrativo disciplinario. Cabe señalar que la inobservancia a los mencionados criterios acarrea responsabilidad administrativa, pasible de sanción²².

71. Al respecto, cabe señalar que la destitución constituye una medida disciplinaria de última ratio, en los procedimientos administrativos disciplinarios, salvo en los supuestos en que la falta revista de tal gravedad que haga insostenible el mantenimiento del vínculo laboral. Asimismo, debe tenerse en cuenta que dicha medida disciplinaria constituye una restricción definitiva a la fuente de ingresos de la impugnante con la subsecuente inhabilitación para mantener un vínculo laboral con el Estado, por lo que su imposición **debe estar debidamente fundamentada**.
72. Estando a lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo con lo previsto en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444²³.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas N° 000185-2024-SUNAT/800000, del 13 de noviembre de 2024, emitida por Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, al haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

²²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1.18. Principio de responsabilidad. - La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico”.

²³Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguiente:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas N° 000185-2024-SUNAT/800000, del 13 de noviembre de 2024, debiendo la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA tener en consideración al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor OSCAR VALDIVIA YTURRY, así como a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

L4/PT2

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.

