



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

RESOLUCIÓN N° 002094-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14293-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARGARITA POMA LOAYZA
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCIAS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SIETE (7) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARGARITA POMA LOAYZA contra la Resolución Jefatural N° D000544-2024-SUTRAN-UR, del 25 de septiembre de 2024 emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 23 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Con Memorando Múltiple N° D000087-2022-SUTRAN-ACREA, del 28 de octubre de 2022, el Coordinador (e) del Área de Coordinación de Control de Riesgos, Ética y Anticorrupción puso en conocimiento de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, en adelante la Entidad, una denuncia presentada contra la señora MARGARITA POMA LOAYZA, en adelante la impugnante, por hechos ocurridos el 20 de octubre de 2022.
2. En virtud de la recomendación contenida en el Informe de Precalificación N° D000287-2023-SUTRAN-STRH, mediante Resolución Jefatural N° D000024-2023-SUTRAN-UDA¹, del 26 de septiembre de 2023, la Jefatura de la Unidad Desconcentrada Arequipa de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante, en su condición de Jefe de Grupo de la UD Arequipa, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057².

¹ Notificada a la impugnante el 26 de septiembre de 2023.

² Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°. Faltas de carácter 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.



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

Al respecto, en los considerandos de la referida resolución, la Entidad señaló textualmente lo siguiente:

“Que, la señora MARGARITA POMA LOAYZA, sería presuntamente responsable por haber escondido un teléfono celular que no era de su propiedad y no devolverlo a su compañera de trabajo, la señora N...L...H..., pese a tener conocimiento que le pertenecía el bien, asimismo, obstruir el esclarecimiento de los hechos al intentar impedir que la denunciante N...L...H... visualizara los videos de seguridad y que interpusiera la denuncia correspondiente, por ello la servidora habría cometido un acto de grave indisciplina en agravio de su compañera de labor.

3. Con Escrito S/N del 10 de octubre de 2023, la impugnante presentó sus descargos, solicitando que se le absuelva de los cargos imputados y se archive el procedimiento instaurado en su contra, indicando que no habría elementos idóneos para que se configure la falta imputada.
4. Mediante Resolución Jefatural N° D000544-2024-SUTRAN-UR³, del 25 de septiembre de 2024, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por siete (7) días sin goce de remuneraciones, por la comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 22 de octubre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° D000544-2024-SUTRAN-UR, solicitando que se declare la nulidad del acto impugnado, principalmente, por los siguientes argumentos:
 - (i) El procedimiento administrativo disciplinario ha prescrito, al haber transcurrido más de treinta (30) días hábiles entre el inicio y el fin del mismo, además de haberse excedido el plazo de un (1) año.
 - (ii) Existe una indebida tipificación de su conducta, dado que se le imputó “esconder el teléfono celular y no devolverlo a su compañera”, mas no “apropiarse” del objeto.
 - (iii) Encontró un celular en la vía pública y no sabía a quién pertenecía.

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

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.”

³ Notificada a la impugnante el 26 de septiembre 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. 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”

- (iv) Le están imputando “el intento”, es decir intencionalidad, cuando no hubo dolo de su parte. En tal sentido, es una imputación subjetiva, suponiendo hechos no probados.
 - (v) Entregó el celular encontrado a la denunciante; sin embargo, le imputaron “no devolver el celular”.
 - (vi) Los hechos fueron investigados en la vía penal y el caso fue archivado.
 - (vii) El 12 de junio de 2024 presentó una aclaración y adjuntó nuevos medios probatorios; los cuales no fueron incorporados al expediente.
6. Con Oficio N° D000482-2024-SUTRAN-UR, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través de los Oficios N°s 038540 y 038541-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

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

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 17°.- 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”.

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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”

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.

9. 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.
10. 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° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, 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

“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.

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 95°.- 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”.

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 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”

Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

11. 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 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:

⁹El 1 de julio de 2016.

¹⁰**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;
- 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”

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)

12. 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.
13. 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 Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

14. 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.
15. 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 Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹¹**Ley Nº 30057 - Ley 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

16. 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.
17. 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° 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° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

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 registrarán 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:

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- Los servidores de confianza.

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

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



18. 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, 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 4.1¹⁴ 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.
19. 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°s 276, 728 y 1057.
20. 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, se estableció cuales 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 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 registrarán

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**

“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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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, el procedimiento se regiría 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.

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/GPGSC¹⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad 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 faltas y sanciones.

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”.

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.





21. 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° 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 sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la prescripción alegada por la impugnante

22. En el presente caso, la impugnante alega en su recurso de apelación, entre otros, que el procedimiento administrativo disciplinario ha prescrito, al haber transcurrido más de treinta (30) días hábiles entre el inicio y el fin del mismo, además de haberse excedido el plazo de un (1) año.
23. En cuanto a ello, el segundo párrafo del artículo 94º de la Ley N° 30057 establece que “...*La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año*”.
24. Cabe acotar que conforme al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERIVR/TSC¹⁷, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.
25. Cabe indicar que, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio del procedimiento, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 106º del Reglamento General de la Ley N° 30057¹⁸.

¹⁷Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016.

¹⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 106º.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

(...)

a) Fase instructiva

(...)

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su descargo (...).”.

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”

26. Ahora bien, en el presente caso, se tiene que con Resolución Jefatural N° D000024-2023-SUTRAN-UDA, notificada el 26 de septiembre de 2023, se instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante. En tal sentido, la Entidad contaba con un (1) año para la imposición de la sanción, con lo cual el plazo de prescripción para la duración del procedimiento vencería el 26 de septiembre de 2024.
27. En este punto, cabe recordar que, de conformidad con lo establecido en el numeral 145.3 del artículo 145 del T.U.O. de la Ley N° 27444, *“Cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso”*.
28. En tal sentido, se advierte que la impugnante fue sancionada mediante Resolución Jefatural N° D000544-2024-SUTRAN-UR, emitida el 25 de septiembre de 2024, esto es, en forma previa al vencimiento del plazo prescriptorio de un (1) año desde la notificación de la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario. En consecuencia, corresponde desestimar lo alegado por la impugnante en este extremo.

Sobre la falta imputada a la impugnante

29. El respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos.
30. Es por ello que el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057 considera como falta algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.
31. Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:
 - a) **Acto de violencia:** Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
 - b) **Grave indisciplina:** Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta

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”

descrita. Un ejemplo de esta falta sería, el apropiarse ilícitamente de los objetos que son propiedad de sus compañeros de trabajo.

c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la honra del agraviado, como cuando se le atribuyen hechos delictivos

32. Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

- a) Su superior.
- b) El personal jerárquico.
- c) Los compañeros de labor.

En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre éste último, es necesario precisar que por “compañero” se define como *“cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una comunidad, como un cabildo, un colegio, etc.”*¹⁹, indistintamente del nivel jerárquico que desempeñe dentro de la institución.

33. Ahora bien, según lo expresado por la Entidad tanto en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario como en el de sanción, se le atribuyó a la impugnante el haber incurrido en grave indisciplina en agravio de su compañera de labor, dado que habría incurrido en la siguiente conducta:

“Que, la señora MARGARITA POMA LOAYZA, sería presuntamente responsable por haber escondido un teléfono celular que no era de su propiedad y no devolverlo a su compañera de trabajo, la señora N...L...H..., pese a tener conocimiento que le pertenecía el bien, asimismo, obstruir el esclarecimiento de los hechos al intentar impedir que la denunciante N...L...H... visualizara los videos de seguridad y que interpusiera la denuncia correspondiente, por ello la servidora habría cometido un acto de grave indisciplina en agravio de su compañera de labor.

34. Cabe señalar que del análisis del contenido de la resolución de sanción se ha verificado que la Entidad concluyó que la responsabilidad de la impugnante en la comisión de la falta quedó debidamente acreditada a partir de la valoración de los

¹⁹ Definición extraída del Diccionario de la Real Academia Española.

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.





medios probatorios que a continuación se detallan, los cuales fueron considerados suficientes y pertinentes para sustentar la decisión adoptada:

- (i) Correo electrónico del 26 de octubre de 2022, el cual contiene una denuncia contra la impugnante por los hechos suscitados el 20 de octubre de 2022.
- (ii) Informe N° D000406-2022-SUTRAN-UDA, del 7 de noviembre de 2022, emitido por el Jefe de la Unidad Desconcentrada de Arequipa.
- (iii) Informe N° 10-2022-SUTRAN-UDA-NLH, del 24 de octubre de 2022, emitido por la señora de iniciales N.L.H., presunta agraviada, denunciando a la impugnante por los hechos acontecidos el 20 de octubre de 2022. Asimismo, sus documentos adjuntos, entre los cuales se encuentran dos (2) grabaciones en audio.
- (iv) Copia de denuncia policial del 20 de octubre de 2022.
- (v) Copia de Boleta de Venta por la Compra del Celular.
- (vi) Oficio N° D000328-2022-MIDAGRI-SERFOR-ATFFS-AREQUIPA, emitido por el Administrador Técnico FFS – ATFFS Arequipa, con el cual personal de SERFOR remitió los videos de las cámaras de vigilancia del 21 de octubre de 2022.
- (vii) Documento del 7 de julio de 2023, presentado por la señora de iniciales N.L.H., adjuntando audios en CD sobre los hechos así como la transcripción del audio 110.
- (viii) Reportes de asistencia enviados por la Unidad Desconcentrada de Arequipa a través de Whatsapp, el 20 de octubre de 2022.
- (ix) Resumen de la manifestación del señor de iniciales D.A.H.M., descrita en el punto 8 del punto tercero de la Disposición N° 04 del Caso 1506014503-2022-9154-0.

35. En tal sentido, corresponde a este cuerpo Colegiado analizar si los medios probatorios previamente descritos generan el grado de certeza necesario para establecer la responsabilidad de la impugnante en los hechos que se le imputan.

36. Respecto a los actos de indisciplina imputados a la impugnante, se cuenta con el Informe N° 10-2022-SUTRAN-UDA-NLH, del 24 de octubre de 2022, mediante el cual la señora de iniciales N.L.H., compañera de labor presuntamente agraviada, informo acerca de los hechos acontecidos el 20 de octubre de 2022, concluyendo lo siguiente:

“V. CONCLUSIONES

5.1 Que, la suscrita servidora N...L...H... (...) en el centro de trabajo, (punto de control fijo Yura) sufrió el ocultamiento de mi equipo celular (...) por parte de una compañera de trabajo de nombre MARGARITA POMA LOAYZA, con cargo de JEFE DE GRUPO de la UD Arequipa; al solicitar a todos los compañeros que me apoyen en la búsqueda del equipo celular, en ningún momento devolvió el bien a la suscrita; por el contrario,

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"

exigía que se retire la suscrita del lugar invocando su cargo superior de Jefe de Grupo; por tal razón, tuve que llamar al Jefe de UD Arequipa, para que autorice y pueda quedar en esa ubicación y tuve respuesta afirmativa; Luego, presenté la correspondiente denuncia policial en la Comisaría de Yura contra la señora Margarita Poma Loayza, por el presunto delito contra el patrimonio (apropiación ilícita irregular), al verme afectada y vulnerada, en la convivencia de respeto que debemos mantener los colaboradores dentro de la entidad.

5.2 Que, de acuerdo al análisis se desglosa que la Jefa de Grupo Margarita Poma Loayza, tenía conocimiento de haber encontrado un equipo celular con funda de color lila y no tenía intención de devolver, porque en varias ocasiones la suscrita insiste, incluso tuvo manifestaciones de desesperación, ella ocultó mi bien patrimonial, además, fingió querer ayudar a realizar la búsqueda del bien, incluso movilizándose en la zona que pudo ocurrir, cuando la suscrita ha querido solicitar la visualización de los videos mostró conducta obstructiva y amedrentamiento hacia mi persona, utilizando su cargo de Jefe de Grupo para disuadir a la suscrita para el retiro del lugar increpando que generaría un problema mayúsculo el cual, terminaría con un problema a gran escala, con la institución SERFOR.

5.3 Por medio de la presente solicito a través de su despacho se requiera a la institución SERFOR las grabaciones de las cámaras de video vigilancia con el objetivo de acreditar los hechos suscitados, respaldar la denuncia y evitar represalias de los acontecimientos de fecha 20 de octubre del 2022 desde aproximadamente las 11:55 horas (momento que aún tenía en mi poder mi equipo celular) hasta las 17:15 horas (momento donde me dirijo a la Comisaría de Yura con la movilidad institucional)".

37. Cabe señalar que la citada agraviada adjuntó a su informe la Copia de denuncia policial del 20 de octubre de 2022, presentada por la señora de iniciales N.L.H. ante la Comisaría PNP Yura, consignando textualmente que esta indicó que: "(...) en circunstancias que se retiraba del local de SERFOR, (...) con Dirección a la Unidad Desconcentrada Arequipa a horas 12:00 aprox. Se percató de la pérdida de su celular (...) retornó al lugar de su trabajo a horas 12:25 aprox. Para realizar la búsqueda correspondiente del celular a horas 14:48, su compañero de trabajo de nombre D.H. le dio aviso que encontró su celular dentro de unos neumáticos en desuso que se encuentran ubicados en la parte exterior del local de SERFOR, procediendo a realizarle la entrega del celular a la propietaria. La denunciante indica que tenía conocimiento que existen cámaras de videovigilancia en el local de SERFOR, motivo por el cual solicitó el apoyo a la bióloga L.L. para poder visualizar los videos de las cámaras de videovigilancia del local y así identificar a la persona que cogió y escondió el celular, al momento de observar los videos pudo identificar a la persona de Margarita Poma Loayza (Jefa de Grupo de SUTRAN) que cogió y escondió el celular en los neumáticos en desuso ubicados en la parte exterior del local de SERFOR (...)"

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"

38. Al respecto, al valorarse las pruebas testimoniales debe tenerse en cuenta la Casación Nº 96-2014-Tacna, en la que la Sala Penal Permanente ha establecido como doctrina jurisprudencial, que: *"(...) la prueba personal debe valorarse, más que sobre la base de las emociones del declarante, sobre el testimonio del mismo, así se analiza: i) La coherencia de los relatos, empezando por la persistencia en su incriminación, sin contradicciones. ii) La contextualización del relato, es decir, que ofrezca detalles de un marco o ambiente en que se habrían desarrollado los hechos del relato. iii) Las corroboraciones periféricas, como otras declaraciones, hechos que sucedieron al mismo tiempo, etc. iv) existencia de detalles oportunistas a favor del declarante"*.
39. Congruentemente, para la evaluación de la solidez del testimonio, es importante tener en cuenta pautas como las establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario Nº 2-2005/CJ-116, en el que se señala en el fundamento 10º lo siguiente:
- "(...)*
10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico <testis enuns testis nullus>, tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Las garantías de certeza serían las siguientes:
- Ausencia de incredibilidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.
- Verosimilitud, que no sólo incide en coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, la de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.
- Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior". (Coherencia y solidez en el relato)
40. Considerando todo lo anteriormente reseñado, en principio, debe indicarse que la impugnante alega en sus descargos, como argumento de defensa, que las imputaciones presentadas en la denuncia interpuesta por la señora de iniciales N.L.H. corresponden a una venganza, *"(...) por haberle levantado un Informe N° 008-2022-SUTRAN-UDA-MPL, con fecha 26 de setiembre del año 2022, por abandono del Punto de Control en el Terminal de Terrapuerto y el Informe N° 009-2022-SUTRAN-UDA-MPL, con fecha 27 de setiembre del 2022, por ampliación del informe Nro 008-2022, por usurpación de funciones"*.

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"

Al respecto, la impugnante adjuntó a su Escrito S/N del 12.10.2023 la Copia del Informe N° 008-2022-SUTRAN-UDA-MPL, del 26 de setiembre de 2022, emitido por la misma, con la cual informó al Jefe de la Unidad Desconcentrada de Arequipa respecto al presunto abandono del Punto de control en el Terminal de Terrapuerto de la impugnante.

41. Sin embargo, de la documentación obrante en el expediente administrativo no se advierte algún sustento de que hubiera odio, resentimientos, enemistad entre la denunciante y la impugnante, de tal manera que se pudiera advertir, razonablemente, la denunciante tuviera algún móvil para atribuir a la impugnante un hecho falso. Por lo que, se puede colegir que la denunciante goza de credibilidad.
42. En cuanto a la verosimilitud de los relatos, entendida como la coherencia y solidez de las declaraciones, respaldadas por corroboraciones periféricas objetivas que les otorgan valor probatorio, se observa que el testimonio de la agraviada es consistente. En tal sentido, se advierte que la agraviada describe los hechos de manera clara y precisa, tanto en los términos empleados como en el contexto, y sus relatos se complementan entre sí en cuanto a la descripción del comportamiento de la impugnante. Esto reduce considerablemente la posibilidad de que su contenido sea falso.
43. Respecto a las corroboraciones periféricas, se observa que la Entidad realizó un esfuerzo por verificar los hechos mediante la obtención de información adicional relevante.
44. En esa línea, tenemos que la Entidad recabó los videos de las cámaras de vigilancia de SERFOR, del 21 de octubre de 2022, los cuales fueron remitidos a la Entidad con Oficio N° D000328-2022-MIDAGRI-SERFOR-ATFFS-AREQUIPA, emitido por el Administrador Técnico FFS – ATFFS Arequipa.
45. Sobre este punto, se observa que, tanto en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario como en la resolución de sanción, la Entidad también sustentó la imputación contra la impugnante en dichos videos de vigilancia, incorporando capturas de imagen que corroborarían la secuencia de hechos:
 - (i) Se aprecia a la señora de iniciales N.L.H. abordando la movilidad institucional.
 - (ii) La movilidad se retira y se aprecia un objeto en la pista.
 - (iii) Una persona de sexo femenino corre hacia el objeto (A las 12:12:57)

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”

- (iv) Dicha persona levanta el objeto del piso, camina y posteriormente coloca el objeto en unas llantas apiladas.
 - (v) Los compañeros de labor de la agraviada buscan el equipo celular.
 - (vi) El inspector de iniciales D.H. observa dentro de las llantas y visualiza el objeto (Minuto 15:12:50)
 - (vii) Se acercan la denunciante y la imputada [a las llantas apiladas] y verifican que se trataba del equipo celular.
46. Al respecto, cabe mencionar que la denunciante identificó a la impugnante como la persona que aparece en los videos de seguridad, conforme a lo señalado en sus manifestaciones, citadas previamente. Además, la impugnante no ha negado ser la persona que aparece en los referidos videos de seguridad, citados por la Entidad para sustentar la imputación en su contra, por lo que corresponde tomar por cierto este hecho.
47. En tal sentido, de la información extraída por la Entidad de los videos de seguridad de SERFOR, se corrobora que, el 20 de octubre de 2022, ella se retiró del puesto de control donde estaba desempeñando sus labores en la movilidad institucional de la Entidad, quedando un objeto (su celular) en la pista, el cual fue recogido posteriormente por la impugnante, quien procedió a colocarlo dentro de unas llantas ubicadas en la vía pública, cerca al local de SERFOR. Posteriormente, el inspector de iniciales D.H. observa dentro de las llantas y visualiza el objeto (el celular), ante lo cual se acercan la denunciante y la impugnante, verificando que era el equipo celular.
48. Asimismo, la Entidad sustentó la imputación en el audio contenido en la “carpeta 108”, proporcionado por la agraviada, cuya transcripción obra en el expediente administrativo (la cual fue verificada por la Secretaría Técnica de los OIPAD de la Entidad, según lo indicado en los considerandos de la Resolución Jefatural N° D000024-2023-SUTRAN-UDA). En dicha transcripción, se indica textualmente lo siguiente:

“Margarita: Entiende este lugar no es nuestro.

N.: Lo sé, lo sé yo tengo que esperar, el jefe me ha pasado el teléfono de SERFOR, tengo que ver quién ha sido ya, no me voy a retirar de acá. De verdad.

Minuto 05:55; Margarita: Eso es un capricho.

N.: No, no no estoy en la vía este obstruyendo tu fiscalización para nada, yo estoy acá afuerita sentada esperando a SERFOR.

Minuto 05:05; Margarita: Es que vas a hacer problemas que no corresponden.

N.: No sé, no.

Minuto 05:21; Margarita: Eso está mal pues, eso está mal vas a perjudicar a todos.

N.: Yo creo que si tu celular se perdiera harías lo mismo.

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"

Minuto 05:25; Margarita: No, no haría los mismo, tanto, así como tu

N. ¿Qué harías sino aparece, ¿qué harías?

Minuto 05:30; Margarita: No haría tanto problema

N.: Yo tengo mis clases a las 5 yo debería estar en mi casa.

Minuto 05:35; Llamada telefónica con el Jefe de Unidad Desconcentrada de Arequipa de SUTRAN. Sr. W...N...H...T...

Margarita: Jefe buenas tardes jefe sabes que la señorita L... ha encontrado su celular ha salido abajo no sé donde habrá ido y de ahí ha regresado dice que va a esperar a SERFOR; "minuto 05:48": jefe este problema se va hacer grande lo único que vamos a conseguir de todo esto es que SERFOR nos quite el ambiente la señorita ya encontró su celular (...) usted dice que le dio teléfono de SERFOR no sé qué no sé cuánto jefe que se quede ahí esto va a ser grande si ya encontró su celular está completo está todo, aló? Si, como va a ser esto porque yo pienso más que todo en la consecuencia vamos a quedar sin ambiente van a decir estos son unos rateros... al final perdemos todo no tenemos ambiente "minuto 06:34": La señorita esta esperando a SERFOR quiere ver las cámaras es que esto va a traer problemas estoy hablando con la señorita que no hagas problemas. No quiero problemas en mi turno que es mi derecho que es mi derecho jefe entiendo que sea su derecho hay que ser cautelosos... oye esos son unos rateros unos choros no no que se vayan no más nos van a botar jefe a eso voy usted le ha dado el teléfono de SERFOR,
N.: Me pasas cuando termines por favor.

Margarita: Acá está jefe, acá esta le voy a pasar, jefe.

N.: Licenciado buenas tardes

Jefe de la Unidad Desconcentrada Arequipa SUTRAN: Como estás, llámame por favor a mi teléfono". (Resaltado y subrayado agregados)

49. Siendo así, esta corroboración objetiva refuerza la credibilidad del testimonio de la agraviada, aportando elementos tangibles que avalan la veracidad de los hechos narrados y, por tanto, permiten considerar plausible la denuncia presentada por la señora de iniciales N.L.H. que conllevó a la imposición de la sanción a la impugnante.
50. Finalmente, en cuanto a la persistencia en la incriminación, se ha verificado que la agraviada ha brindado un relato uniforme ante la Entidad, inicialmente, a través del Informe N° 10-2022-SUTRAN-UDA-NLH, del 24 de octubre de 2022, al cual adjuntó la Copia de denuncia policial del 20 de octubre de 2022, la cual contiene los hechos que denunció la misma ante la Comisaría PNP Yura; asimismo, con Documento del 7 de julio de 2023, la señora de iniciales N.L.H., adjuntó medios probatorios adicionales sobre los hechos.



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

51. De la documentación obrante en el expediente se desprende que el día 20 de octubre de 2022 la señora de iniciales N.L.H., compañera de labor de la impugnante, se encontraba buscando en el lugar de prestación de labores su celular extraviado, en presencia de la impugnante, pese a lo cual no brindó información sobre la ubicación del celular (que no era de su propiedad) encontrado por ésta en la vía pública y que colocó en una pila de neumáticos, siendo que dicho celular fue hallado por el inspector de iniciales D.H., debido a que la agraviada encendió el Wifi de su celular institucional, conectado con su celular, determinando que éste se encontraba a unos 50 a 70 metros del rango de conexión. Más aún, se advierte que la impugnante habría pretendido minimizar los hechos a fin de evitar que se solicite la visualización de las cámaras de seguridad para el esclarecimiento de los hechos.
52. Por tanto, las pruebas antes analizadas permiten concluir que, en efecto, la impugnante incurrió en un acto de grave indisciplina, al haber escondido un teléfono celular que no era de su propiedad y no devolverlo a la señora de iniciales N.L.H., su compañera de labor, causándole agravio, pese a tener conocimiento de que le pertenecía el bien, además de obstruir el esclarecimiento de los hechos al intentar impedir que la denunciante visualizara los videos de seguridad y que interpusiera la denuncia correspondiente.
53. Así, los hechos atribuidos a la impugnante transgreden la buena convivencia social en el entorno laboral, dado que pueden afectar la dinámica del lugar de trabajo, impactando en las relaciones interpersonales entre los trabajadores, como se produjo en el caso de la denunciante agraviada, conforme a sus declaraciones citadas previamente, lo cual reviste de gravedad a la conducta por la cual se sancionó a la impugnante.
54. De este modo, para este cuerpo Colegiado, de la valoración en conjunto de los medios probatorios antes citados, que obran el expediente administrativo, éstos generan un grado suficiente de convicción sobre la responsabilidad de la impugnante en la conducta imputada; lo que permite afirmar que se ha configurado la falta establecida en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
55. Adicionalmente, cabe señalar que en ejercicio de su derecho de contradicción, la impugnante alega que los hechos fueron investigados en la vía penal y el caso fue archivado.
56. Al respecto, cabe mencionar que el artículo 264º del TUO de la Ley N° 27444 prevé la autonomía de responsabilidades, señalando textualmente que: *"264.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación"*.

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"

57. En tal sentido, considerando que la responsabilidad penal y la responsabilidad administrativa disciplinaria sancionan la vulneración de bienes jurídicos diferentes, el hecho de que la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Distrito Fiscal (Disposición 04 – Caso N° 1506014503-2022-9154-0) haya determinado que no procedía formalizar y continuar con la investigación preparatoria contra la impugnante por la comisión de delitos contra el patrimonio en la modalidad de apropiación irregular y hurto simple en agravio de la señora de iniciales N.L.H., y archivara la denuncia respectiva, no impide que la Entidad haya determinado la responsabilidad administrativa disciplinaria de la impugnante por la comisión de la falta imputada, por lo que corresponde desestimar lo alegado por la impugnante sobre este punto.
58. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y confirmar la sanción impuesta.

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 INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARGARITA POMA LOAYZA contra la Resolución Jefatural N° D000544-2024-SUTRAN-UR, del 25 de septiembre de 2024 emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCIAS; por lo que se CONFIRMA la citada resolución al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora MARGARITA POMA LOAYZA y a la SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCIAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCIAS.

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.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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

P3

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

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

