



RESOLUCIÓN N° 002091-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1220-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ROSA ANA ESTEVEZ PERALTA
ENTIDAD : LICEO NAVAL CONTRALMIRANTE MONTERO
RÉGIMEN : LEY N° 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 AMONESTACIÓN ESCRITA

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSA ANA ESTEVEZ PERALTA contra la Resolución Directoral N° 122-2024-D-LNCM, del 20 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección del Liceo Naval Contralmirante Montero; al haberse desvirtuado la comisión de la imputada.*

Lima, 23 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Memorándum N° 437, del 21 de agosto de 2023, la Dirección del Liceo Naval Contralmirante Montero, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora ROSA ANA ESTEVEZ PERALTA, en adelante la impugnante, en su condición de docente, por presuntamente haber inasistido a su centro de labores los días 24, 25 y 26 de agosto de 2022, incurriendo con ello en falta, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 88.1 del artículo 88° del Reglamento de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2013-ED¹.

¹ **Reglamento de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED**

“Artículo 88°.- Investigación de denuncia por el Director de Institución Educativa

88.1. La investigación de las denuncias por falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve presentadas contra quienes se desempeñan en los cargos de las áreas de desempeño laboral de la Ley de Reforma Magisterial que laboran en la institución educativa, que ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, le corresponde al Director, en los siguientes casos: (...)

c) La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente. (...)





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

2. Presentados los descargos, con Resolución Directoral N° 142-2023-D-LNCM, la Dirección de la Entidad resolvió imponer a la impugnante la sanción de amonestación escrita, al haberse acreditado el incumplimiento de lo dispuesto en el literal e) del artículo 40° de la Ley N° 29944², incurriendo con ello en falta, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 88.1 del artículo 88° del Reglamento de la citada ley.
3. No conforme con la Resolución Directoral N° 142-2023-D-LNCM, la impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta solicitando se declare su nulidad en todos sus extremos, en virtud de los siguientes argumentos:
 - (i) Los días 24, 25 y 26 de agosto de 2022 los trabajadores afiliados al SUPROLINAMARGP materializaron el derecho de huelga, reincorporándose el lunes 29 de agosto.
 - (ii) Si bien el sindicato comunicó el 8 de agosto de 2022, su decisión de llevar a cabo la huelga al empleador y a la Autoridad de Trabajo, con Resolución Directoral General N° 167-2022-MTPE/2/14 se declaró improcedente la comunicación de huelga presentada. Esta resolución fue notificada el 10 de agosto de 2022.
 - (iii) Dentro del plazo previsto, el SUPROLINAMARGP interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral General N° 167-2022-MTPE/2/14.
 - (iv) El recurso de reconsideración fue declarado infundado mediante Resolución Directoral N° 172-2022-MTPE/2/14, del 19 de agosto de 2022, la cual fue notificada el 25 de agosto de 2022 a las 18:59 horas; por lo que, debe entenderse que la notificación se realizó el 26 de agosto de 2022, último día de huelga.
 - (v) La Resolución Ministerial N° 405-2023-DE, que declaró la ilegalidad de la huelga, fue expedida después de 9 meses de producidos los hechos y no ha sido notificada hasta la fecha al SUPROLINAMARGP. Al no haber sido notificada debidamente, se ha vulnerado el debido proceso.
 - (vi) La sanción impuesta afecta sus derechos constitucionales de huelga, el debido proceso y su derecho de defensa.

² Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial

"Artículo 40°. Deberes

Los profesores deben: (...)

e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo. (...)"



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

4. 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 originaron la resolución impugnada.
5. A través de los Oficios N^{os} 003670 y 003671-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.
6. Mediante la Resolución N^o 005079-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, el Tribunal declaró la nulidad del Memorándum N^o 437 y de la Resolución Directoral N^o 142-2023-D-LNCM, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
7. Dando cumplimiento a lo dispuesto por el Tribunal, mediante Memorándum N^o 777, del 21 de octubre de 2024, la Dirección de la Entidad resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, en su condición de docente, por presuntamente haber inasistido a su centro de labores los días 24, 25 y 26 de agosto de 2022, incurriendo con ello en falta, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 88.1 del artículo 88^o del Reglamento de la Ley N^o 29944 - Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N^o 004-2013-ED, por haber vulnerado lo dispuesto en el literal e) del artículo 40^o de la Ley N^o 29944.
8. Presentados los descargos, mediante la Resolución Directoral N^o 122-2024-D-LNCM, del 20 de noviembre de 2024, la Dirección de la Entidad, resolvió imponer la sanción de amonestación escrita a la impugnante al haberse acreditado el incumplimiento de lo dispuesto en el literal e) del artículo 40^o de la Ley N^o 29944, incurriendo con ello en falta, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 88.1 del artículo 88^o del Reglamento de la citada ley.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

9. No conforme con la Resolución Directoral N^o 122-2024-D-LNCM, la impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, argumentando principalmente la prescripción de la acción disciplinaria, por haber transcurrido más de un año desde que la autoridad tomó conocimiento de la presunta falta hasta la fecha de la instauración.
10. La Entidad a través del Oficio N^o 163, la Entidad remitió el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, 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.

³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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”.

⁴ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



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

12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, 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.
13. 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 N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁶, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; 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"⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁹.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ **Ley N° 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".

⁷ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia"

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

⁸ El 1 de julio de 2016.

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;



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

14. 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

- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

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 4590**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





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

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)

15. 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.
16. 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

17. De la información que obra en el expediente, se aprecia que la impugnante es personal docente sujeta al régimen laboral regulado por la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial. En tal sentido, esta Sala considera que le es aplicable la referida Ley y su Reglamento, así como el Reglamento de Organizaciones y Funciones, el Manual de Organizaciones y Funciones, y cualquier otro documento de gestión aplicable al personal de la Entidad.

Del ejercicio del derecho de huelga en el sector educativo

18. En los artículos 28º y 42º de la Constitución Política del Perú, con relación al derecho de huelga, así como de su ejercicio por parte de los servidores públicos, se establece literalmente lo siguiente:

“Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º 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"

negociación colectiva y derecho de huelga

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- 1. Garantiza la libertad sindical.*
- 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.*

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

- 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones".*

"Artículo 42.- Derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos

Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional".

19. En relación al ejercicio del derecho de huelga en el escenario de una negociación colectiva en el sector público, a nivel descentralizado, el marco normativo se encuentra desarrollado en la Ley N° 31188, cuyo artículo 13, numeral 13.2, literal e) establece que, en caso no se llegue a un acuerdo en la etapa de conciliación, *"los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003- TR, y su reglamento"*.
20. Por su parte, el TUO de la LRCT también regula el ejercicio del derecho de huelga en un escenario distinto a la negociación colectiva. En relación a esto último, el artículo 86 prevé lo siguiente: *"la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables"*, asimismo, el inciso a) del artículo 84 del citado TUO establece que la huelga será declarada ilegal si se materializa, no obstante haber sido declarada improcedente.
21. Al respecto, el artículo 70° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 014- 2022-TR, señala que: *"La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve la procedencia y la legalidad de la huelga, regulados en los artículos 73 y 84 de la Ley, atendiendo a la Constitución Política del Perú, a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano, a los Convenios Internacionales del Trabajo, a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y al deber de fomento de la negociación colectiva, para garantizar el ejercicio del derecho de huelga"*.





Sobre la prescripción del procedimiento disciplinario

22. La impugnante ha señalado que el procedimiento disciplinario ha iniciado más de un año después desde que la oficina de recursos humanos tomó conocimiento de la falta, conforme a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil.
23. Al respecto, cabe precisar que la impugnante pertenece a la Ley de Reforma Magisterial, la cual regula de manera específica el régimen disciplinario de los docentes de sector público, así como los plazos de prescripción aplicables, por ello, al tratarse de una norma de carácter especial sus disposiciones prevalecen sobre las normas generales como la Ley del Servicio Civil.
24. En esa medida, en atención al principio de legalidad en materia sancionadora, en el presente caso no corresponde la aplicación del plazo de prescripción de la Ley del Servicio Civil, sino el plazo de prescripción previsto en la Ley N° 29944 o su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Así, el artículo 105° del reglamento señala lo siguiente

"Artículo 105°.- Plazo de prescripción de la acción disciplinaria

105.1 El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada.

105.2. El profesor investigado plantea la prescripción como alegato de defensa y el titular de la entidad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos. La acción se podrá declarar prescrita, disponiéndose el deslinde de responsabilidades por la inacción administrativa.

105.3. La prescripción del proceso opera sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar".

25. Apreciamos que la disposición en cuestión prevé un plazo de un (01) año para accionar y poder ejercer la potestad disciplinaria. Este es contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada.
26. En ese sentido, siendo que en el presente caso se le atribuyó a la impugnante la comisión de una falta leve, la cual fue comunicada directamente a la impugnante por la Dirección de la Institución Educativa, no corresponde aplicar el mencionado plazo de prescripción, considerando que el mismo está previsto para procedimientos disciplinarios que son de conocimiento de la Comisión Permanente



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

o la Comisión Especial de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para Docentes, es decir para faltas graves y muy graves pasibles de las sanciones de suspensión, cese temporal y destitución.

27. En consecuencia, en aplicación del principio de legalidad, en el presente caso no es de aplicación el plazo previsto en el numeral 105.1 del artículo 105º del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, por lo que se debe de rechazar lo expuesto por la impugnante en este extremo.

Del análisis de los argumentos de la impugnante

28. En el presente caso, se le está sancionado a la impugnante por haber incurrido en ausencias injustificadas a su centro de labores los días 24, 25 y 26 de agosto de 2022, incumpliendo con ello con el deber previsto en el literal e) del artículo 40º de la Ley N° 29944, y en consecuencia se le impuso la sanción de amonestación escrita.
29. Al respecto, se advierte que tanto la impugnante como otros docentes paralizaron sus labores a partir del 24 de agosto de 2022, señalando que dicha acción era producto de un acuerdo sindical sobre el ejercicio de su derecho a la huelga.
30. En este punto, esta Sala considera pertinente remitirse a lo expuesto en el Informe N° 237-2023-MTPE/2/14.1, del 3 de febrero de 2024, emitido por la Dirección Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el cual se precisa de forma literal, lo siguiente:

"3.11. Teniendo en consideración dichas disposiciones normativas, la Oficina General de Asesoría Jurídica del MTPE, a través del Informe N° 230-2015-MTPE/4/8, ha concluido lo siguiente:

"Los días de huelga, aún cuando esta haya sido declarada improcedente o ilegal, en tanto no haya un pronunciamiento definitivo sobre la ilegalidad, no pueden ser considerados como "inasistencias injustificadas" y, por lo tanto, los empleadores no pueden imponer sanciones ni iniciar procesos sancionatorios contra los trabajadores que hayan ejercido tal derecho".

3.12. Por su parte, el Tribunal de Fiscalización Laboral, en la Resolución N° 519-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, ha considerado que sancionar a trabajadores que participan en huelga antes que sea declarada ilegal, por medio de una resolución administrativa firme, es un acto que vulnera la libertad sindical y el derecho de huelga, configurándose una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º 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"

31. En este sentido, esta Sala considera que en principio las paralizaciones colectivas de trabajadores, huelgas, son una expresión del ejercicio de este derecho fundamental, por lo que no se pueden sancionar a los trabajadores que la ejerzan a menos que exista una decisión definitiva respecto de su ilegalidad, la cual corresponde ser emitida por la autoridad competente.

32. Al respecto, sobre la autoridad competente para declarar la ilegalidad de la huelga, el artículo 71º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala:

"Artículo 71.- Declaración de ilegalidad de la huelga de los servidores civiles

La declaratoria de ilegalidad de la huelga de los servidores civiles solo puede ser efectuada por el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo determine su improcedencia por resolución, de correspondiente". (SIC)

33. En el presente caso, se advierte que la ilegalidad de la huelga materializada los días 24, 25 y 26 de agosto de 2022, por los servidores afiliados y no afiliados al Sindicato Unitario de Profesores de los Liceos Navales de la Marina de Guerra del Perú – SUPROLINAMARGP, entre los cuales se encontraba la impugnante, recién se dio con la emisión de la Resolución Ministerial N° 00405-2023-DE, del 9 de mayo de 2023, es decir meses después de haberse producido la paralización de labores.

34. Sumado a lo anterior, es pertinente indicar que si bien mediante la Resolución Directoral General N° 167-2022-MTPE/2/14, del 9 de agosto de 2022, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se declaró improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Unitario de Profesores de los Liceos Navales de la Marina de Guerra del Perú; ésta fue objeto de recurso de reconsideración, la cual fue denegada mediante la Resolución Directoral General N° 172-2022-MTPE/2/14, del 19 de agosto de 2022 y notificada vía correo electrónico el 25 de agosto de 2022 a las 18:59 hrs, reiterado el 26 de agosto de 2022 a las 12:58 hrs., es decir el último día de la huelga.

35. De lo antes expuesto, esta Sala considera que la impugnante no incumplió con el deber previsto en el literal e) del artículo 40º de la Ley N° 29944, toda vez que la ilegalidad de la huelga recién se produjo con la emisión de la Resolución Ministerial N° 00405-2023-DE, del 9 de mayo de 2023.

36. Por lo tanto, esta Sala considera que corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, al haberse desvirtuado la comisión de la falta impugnada.





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

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSA ANA ESTEVEZ PERALTA contra la Resolución Directoral N° 122-2024-D-LNCM, del 20 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección del LICEO NAVAL CONTRALMIRANTE MONTERO; al haberse desvirtuado la comisión de la imputada.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción aplicada mediante el acto impugnado que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora ROSA ANA ESTEVEZ PERALTA.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ROSA ANA ESTEVEZ PERALTA y al LICEO NAVAL CONTRALMIRANTE MONTERO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al LICEO NAVAL CONTRALMIRANTE MONTERO.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L1

