



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002101-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 14116-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MANUEL JOSELITO HILAS MEDINA
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR UN (1) DÍA SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **MANUEL JOSELITO HILAS MEDINA** y, en consecuencia, **CONFIRMAR** la Resolución de Órgano Sancionador Nº 001-2024-MPM/OGAF/OCyT-OS, del 2 de octubre de 2024 emitida por la Jefatura de la Oficina de Contabilidad y Tesorería de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA; por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 30 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Con Resolución de Órgano Instructor Nº 015-2024-MPM/OGAF/ORH/OI, del 2 de julio de 2024¹, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del señor MANUEL JOSELITO HILAS MEDINA, en adelante el impugnante, en su condición de vigilante del Palacio Municipal de la Entidad, presuntamente por haber incumplido de forma injustificada su horario y jornada de trabajo el día 3 de mayo de 2024.

De esta manera, se imputa al impugnante la falta del literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

2. El 10 de julio de 2024, el impugnante presentó sus descargos respecto de los hechos imputados en su contra.

¹ Notificada al impugnante el 3 de julio de 2024.

² **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024-MPM/OGAF/OCyT-OS, del 2 de octubre de 2024³, emitida por la Jefatura de la Oficina de Contabilidad y Tesorería de la Entidad, impone sanción de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones al impugnante por incurrir en la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, mediante la Resolución de Órgano Instructor N°015-2024-MPM/OGAF/ORH/OI.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- Con escrito presentado el 30 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024-MPM/OGAF/OCyT-OS, del 2 de octubre de 2024, solicitando su nulidad, principalmente argumentando que se ha vulnerado el debido procedimiento, toda vez que, este se encuentra bajo los alcances de la Ley N° 30889, por lo que no le es aplicable el régimen disciplinario establecido en la Ley N° 30057.
- Con Oficio N° 527-2024-MPM/ORH, del 31 de octubre de 2024, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
- Mediante Oficios N° 037806-2024-SERVIR/TSC y 037807-2024-SERVIR/TSC, se comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación interpuesto contra el referido acto administrativo fue admitido a trámite.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- 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

³ Notificada al impugnante el 24 de octubre de 2024.

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 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:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

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

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para

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

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

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

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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,

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"

aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se publica la ampliación de competencias del

con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

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

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo Nº 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:

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

¹¹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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"

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, conforme el siguiente cuadro:

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

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de 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 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

- 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”

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹³.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento

¹² **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...).”

¹³ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...).”

¹⁴ **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”.

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"

sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

16. Sin embargo, en el texto original de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 establecía lo siguiente:

"PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.

(...)

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley". (Subrayado nuestro).

17. El Tribunal Constitucional mediante sentencia publicada el 4 de mayo de 2016 en el Diario Oficial "El Peruano", emitida en el Proceso de Inconstitucionalidad seguido en los Expedientes Acumulados Nos 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC, declaró inconstitucional el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, en el extremo que dispone: *"(...) así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales", e inconstitucional por conexidad, la exclusión contemplada en el tercer párrafo de la misma disposición, relacionada con "los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales" y "así como los servidores civiles del Banco Central*

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"

de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República".

18. Al respecto, el artículo 204º de la Constitución Política del Perú establece que: *"La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto"*, en concordancia con lo establecido en el artículo 81º de la Ley Nº 28237, Código Procesal Constitucional, con lo cual, el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, contemplado en el Título V de la Ley Nº 30057, sería también aplicable a los obreros municipales y regionales a partir del día siguiente de su publicación
19. Por lo que, se debe concluir que a partir del 5 de mayo de 2016, las entidades públicas señaladas en los numerales precedentes, con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 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, según corresponda.
20. Al respecto, corresponde a este Colegiado determinar la vigencia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicable a los obreros de los gobiernos regionales y locales, del siguiente modo:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 5 de mayo de 2016, 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 5 de mayo de 2016, 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 5 de mayo de 2016, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento

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"

General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

21. No obstante, la Ley N° 30889 - Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos locales, publicada el 22 de diciembre de 2018, se estableció en su artículo único lo siguiente:

"Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

22. Sin embargo, respecto al régimen disciplinario aplicable a los obreros municipales, es necesario remitirnos a las conclusiones del Informe Técnico N° 124-2019-SERVIR/GPGSC, del 23 de enero de 2019, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, que concluye lo siguiente:

"(...)

- 3.1 De acuerdo con la Ley N° 30889, el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728; asimismo, no están comprendidos en el régimen laboral de la LSC.*
- 3.2 Teniendo en cuenta la aplicación transversal del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a todas las entidades del Estado, es necesario señalar que la precisión del régimen de los obreros municipales como servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de ninguna manera podría implicar su exclusión de las demás disposiciones y/o normas que regulan el SAGRH, ni de la rectoría de SERVIR, pues este sistema administrativo es aplicable a todas las entidades del sector público, y en consecuencia, a sus servidores.*
- 3.3 Los obreros municipales se encuentran sujetos al procedimiento administrativo disciplinario regulado para el personal del sector público, el mismo que actualmente -indistintamente al régimen laboral que ostente el servidor (D.L. 728, 276, 1057)- es el regulado por la LSC, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02- 2015-SERVIR/GPGSC". (Sic)*

23. En ese contexto, es posible afirmar que los obreros municipales se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General en lo concerniente al procedimiento administrativo disciplinario, siendo aplicables las normas sustantivas y procedimentales de acuerdo a las reglas establecidas en los numerales señalados en la presente resolución.

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.





Sobre la acreditación de la falta imputada

24. En el presente caso, se puede apreciar que mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024-MPM/OGAF/OCyT-OS, del 2 de octubre de 2024, la Jefatura de la Oficina de Contabilidad y Tesorería de la Entidad impuso al impugnante la medida disciplinaria de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones al encontrarse acreditado el incumplimiento de su jornada laboral el día 3 de mayo de 2025.
25. Considerando lo expuesto, corresponde a esta Sala analizar los hechos que se encuentran en el presente procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente.
26. Sobre el particular, se verifica que la Entidad mediante Órgano Instructor N° 015-2024-MPM/OGAF/ORH/OI, del 2 de julio de 2024 ha imputado la falta descrita en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, la que tipifica el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
27. En relación a la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, apreciamos que la misma prescribe que constituye falta el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. La doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera *“puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio”*¹⁵, mientras que *“el horario de trabajo representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo”*¹⁶.
28. Siendo así, lo que la falta en cuestión sanciona es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida; asimismo, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo.

¹⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 323.

¹⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.





29. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, es preciso señalar que la Sala plena del Tribunal del Servicio Civil mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, ha establecido precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señalando lo siguiente:

(...)

§ Sobre la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley N° 30057

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

- (i) *el incumplimiento injustificado del horario; y*
- (ii) *el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo*

(...)

56. *Ahora bien, la mencionada falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada:*

- (i) *Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido.*
- (ii) *Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.*
- (iii) *Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.*
- (iv) *Incumple su jornada laboral diaria o semanal.*

(...)

59. *Otro supuesto mencionado, **se produce cuando el servidor incumple su jornada de trabajo diaria, es decir, se ausenta injustificadamente durante un (1) día de trabajo.** En este supuesto también se puede incurrir en incumplimiento del horario de trabajo, **por cuanto el servidor no registra su hora de ingreso y tampoco su hora de salida de la entidad, en otras palabras, se produce un incumplimiento total del horario y la jornada de trabajo diaria.***

60. *Bajo el mismo criterio, cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo y, en tanto que dicha conducta sea calificada como grave o muy grave por la entidad, podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de ausencias injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057.*

61. **En otras palabras, cuando el número de días de ausencias injustificadas del servidor sean insuficientes para encuadrar dichas conductas en la falta**





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057, las entidades podrán optar por la imputación de la falta establecida en el literal n) del mencionado artículo, toda vez que en estos supuestos se ha producido un incumplimiento de jornadas completas de trabajo diario y del horario de trabajo de cada uno de los días de jornada incumplida; siempre y cuando, luego del análisis de estas conductas sean calificadas como graves o muy graves. (...) (Negrita y cursiva nuestra)

30. Al respecto, en el caso en concreto se aprecia que el hecho imputado al impugnante es haber incumplido injustificadamente su jornada laboral el día 3 de mayo de 2025. Sobre el particular, de la documentación que obra en el expediente se advierte lo siguiente:
- (i) Rol de Vigilancia de Palacio Municipal concerniente al mes de mayo de 2024, mediante el cual se advierte que el día 3 de mayo el impugnante estaba programado para realizar el turno del periodo comprendido de 10:00pm hasta las 06:00am.
 - (ii) Reporte del Cuaderno de ocurrencia de vigilancia, mediante el cual se indica que el impugnante no se presentó a su centro de trabajo el día 3 de mayo de 2024.
 - (iii) Memorando N° 587-2024-MPM/OGAF/ORH, del 7 de mayo de 2024, mediante el cual la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad exhorta al impugnante por su inasistencia del día 3 de mayo de 2024.
 - (iv) Nota Informativa N° 709-2024-MPM/OGAF/ORH del 7 de mayo de 2024, mediante el cual la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad comunicó a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios que el impugnante el día 3 de mayo de 2024 no se hizo presente a sus labores.
31. Del mismo modo, se advierte del recurso de apelación interpuesto por el impugnante que ese no ha desvirtuado los hechos ni ha realizado una justificación a la falta imputada, solo ha señalado que no le es aplicable el procedimiento disciplinario contenido en la Ley N° 30057. Por tanto de la valoración de los medios probatorios mencionados en los numerales precedentes, esta Sala concluye que ha quedado acreditado que el impugnante incumplió injustificadamente su jornada de trabajo.
32. En el presente caso, de la revisión de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024-MPM/OGAF/OCyT-OS, del 2 de octubre de 2024, mediante la cual se impuso la sanción de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones al impugnante,

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

se advierte que se ha tomado en consideración los alegatos presentados, se han tomado en consideración los medios probatorios obtenidos por la Entidad y los ofrecidos por el impugnante los cuales han sido valorados en el procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra, los mismos que acreditan fehacientemente los hechos imputados. Del mismo modo, se observa que la Entidad ha valorado los argumentos de defensa del impugnante, y ha realizado una adecuada motivación respecto la graduación de la sanción y la proporcionalidad de la misma.

33. Por consiguiente, en el caso en concreto se advierte la existencia de medios probatorios idóneos que al ser valorados íntegramente, han producido certeza de la responsabilidad del impugnante, en el hecho que le ha sido atribuido por la Entidad, razón por la cual, se le sancionó con la medida disciplinaria de destitución.
34. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, este Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante, por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación que interpuso, y se confirme la sanción impuesta.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MANUEL JOSELITO HILAS MEDINA y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de Órgano Sancionador Nº 001-2024-MPM/OGAF/OCyT-OS, del 2 de octubre de 2024 emitida por la Jefatura de la Oficina de Contabilidad y Tesorería de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA; por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor MANUEL JOSELITO HILAS MEDINA y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA.

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





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"

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^ºB^º

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^ºB^º

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P4

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.

