



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

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

RESOLUCIÓN Nº 002153-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 606-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JULY ALICIA VERA RAMOS
ENTIDAD : HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución del Órgano Sancionador Nº 10-2024-DRSL-RL-HH-SBS/UP, del 28 de noviembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Personal del Hospital Huaral y Servicios Básicos de Salud, al haberse vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad.*

Lima, 30 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución del Órgano Instructor Nº 002-2024-UE.407-RL-HH-SBS-SE-UCI, del 24 de enero de 2024¹, la Jefatura del Servicio de Enfermería en Emergencia y UCI del Hospital Huaral y Servicios Básicos de Salud, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora JULY ALICIA VERA RAMOS, en adelante la impugnante, en su calidad de enfermera. Ello porque presuntamente incurrió en la falta disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil ², al haber incumplido injustificadamente su horario y jornada de trabajo durante su turno programado del 29 de octubre de 2023. Según el registro, marcó su ingreso a las 18:28 horas; sin embargo, recién habría ingresado a laborar en el servicio de emergencia a las 21:50 horas y accedió al área de shock trauma a horas 22:02 horas.
- El 31 de enero de 2024, la impugnante presentó su descargo, señalando lo siguiente:

¹ Notificada a la impugnante el 25 de enero 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"

- (i) El 29 de octubre de 2023 llegó a la Entidad antes de las 19:00 horas, marcando su ingreso por la puerta 1.
 - (ii) Antes de llegar al hospital, recibió varias llamadas de su hermano, quien padece diabetes y se encontraba viajando de Lima a Huacho, informándole estaba sufriendo una descompensación. Por tal motivo, se retiró para asistirlo y verificar su estado de salud. Esta situación fue comunicada a las 18:56 horas a la líder del servicio de emergencia del hospital vía WhatsApp, lo que justificaría su tardanza.
 - (iii) Debido al inconveniente, no se percató la hora exacta de su ingreso al hospital, el cual realizó por la puerta 3 de emergencia, con el fin de hacerse cargo de su guardia.
 - (iv) Las cámaras de vigilancia pueden ser manipuladas y editadas, sin embargo, no niega que llegó tarde, aunque la tardanza fue debidamente justificada en su oportunidad.
 - (v) En ningún momento dejó desatendida el área de shock trauma.
3. Con Resolución del Órgano Sancionador N° 10-2024-DRSL-RL-HH-SBS/UP, del 28 de noviembre de 2024³, la Jefatura de la Unidad de Personal de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado su responsabilidad en la comisión de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 18 de diciembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 10-2024-DRSL-RL-HH-SBS/UP, solicitando se declare su nulidad, alegando lo siguiente:
- (i) Se ha vulnerado el debido procedimiento.
 - (ii) No se ha identificado el elemento subjetivo de la infracción, es decir, la existencia de dolo o culpa en la conducta atribuida.
 - (iii) Se ha vulnerado el deber de motivación.
 - (iv) No se ha desarrollado ni sustentado la aplicación del artículo 87° de la Ley N° 30057.
5. Con Oficio N° 029-UE.407-RL-HH-SBS-UP-12-2024, 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.

³ Notificada a la impugnante el 28 de noviembre de 2024.

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

6. Mediante Oficios N^{os} 02156-2025-SERVIR/TSC y 02157-2025-SERVIR/TSC la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del 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^o 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.

⁴ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

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





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

9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Diario Oficial "El Peruano"⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

⁷ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"

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

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

⁸ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

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

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;

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"

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 Directivo, 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:

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

Del régimen disciplinario aplicable

13. 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

- 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".

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"

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 Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria 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.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan 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°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo 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.

¹¹**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. (...)”.

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 regirán 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**

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"

17. 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.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan 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.
19. 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:

"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

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"

- (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 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 General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
20. 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/GPGSC, 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, entre otros.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre el caso concreto

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"

22. Previamente, debemos recordar que todo empleado público en el ejercicio de su función, debe actuar respetando el orden legal, conforme determina la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público. En ese sentido, una de las tantas obligaciones que debe respetar es la contenida en el artículo 16° de la misma ley, que le exige: Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos.
23. Es así como, para garantizar el cumplimiento de dicha obligación se ha tipificado como falta *el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*, tal como recoge el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
24. Con relación a esta falta, en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, el Tribunal explicó que 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.
25. En este contexto, se ha imputado a la impugnante la falta prevista en el literal n) del artículo 85° mencionado, por haber incumplido injustificadamente su horario y jornada de trabajo durante su turno programado del 29 de octubre de 2023.
26. La impugnante, en su descargo, argumenta que el 29 de octubre de 2023 llegó al hospital antes de las 19:00 horas, registrando su ingreso por la puerta 1, y que el vigilante J.L.S.S. la vio ingresar. Asimismo, señala que, antes de su llegada, recibió llamadas de su hermano-quien es diabético-debido a que habría sufrido una descompensación mientras viajaba de Lima a Huacho. Por tal motivo, **se retiró** para asistirlo y verificar su estado de salud. Esta situación fue comunicada a las 18:56 horas a la líder del Servicio de Emergencia del hospital vía WhatsApp, lo que justificaría su tardanza.
27. En ese sentido, se advierte que la impugnante, en su descargo, no niega haberse ausentado de la entidad durante su jornada de trabajo, aunque, pretende justificarla alegando que dicha ausencia se debió a un inconveniente familiar.
28. Ahora bien, de la revisión de los documentos que obran en el expediente, se observa que, mediante el Informe N° 074-UE.407-RL-HH-SBS-USG/AV-11-2023, del 10 de noviembre de 2023, la Coordinación de Seguridad y Vigilancia de la Entidad informó a la Jefatura de la Unidad de Servicios Generales lo siguiente:

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"

“Con la finalidad de verificar el ingreso de la Lic Enf. Yuli Alicia Vera Ramos, se procedió a visualizar las imágenes de las cámaras de seguridad, encontrando lo siguiente:

- *Al ver la cámara de la Puerta N° 01 (cámara N° 12) desde las 18:20 horas, se puede constatar que a las 18:28 horas, no hay ingreso de la Lic Enf Vera Ramos, July Alicia, verificando el ingreso hasta más de las 22:00 horas, no encontrando su ingreso por la Puerta N° 01, donde están ubicados los huelleros biométricos.*
- *Asimismo, para evidenciar el horario exacto y la forma de ingreso a nuestra institución se puede observar por la cámara N° 01 (exterior de la Puerta N° 03) y cámara N° 07 (Puerta N° 03 –acceso de pacientes de emergencia) se puede apreciar el ingreso de la Lic.Enf Vera Ramos July Alicia a las 21: 50 horas, dirigiéndose a los vestidores ubicados a la espalda de la garita de vigilancia de la Puerta N° 03. También se evidencian que a las 22:02 horas sale con dirección a emergencia, tal como se puede ver por la cámara de shock trauma (Cámara 02)”*

29. No obstante, se advierte que, mediante el Memorándum N° 050-UE.407-R- HH-SBS-STPAD-11-2023, del 23 de noviembre de 2023, la Secretaria Técnica de las Autoridades del PAD de la entidad solicitó Jefatura del Área de Control de Asistencia y Régimen Disciplinario el reporte de marcaciones de la impugnante en el mes de octubre.
30. En respuesta a ello, con Memorándum N° 076-UE.407-R- HH-SBS-ACARD-11-2023, remitió el reporte de marcaciones, en el cual se consigna que, el día 29 de octubre de 2023, la impugnante registró su marcación de ingreso a las 18:28 horas. En ese sentido, debe considerarse que, si bien las cámaras de seguridad no captaron imágenes que evidencien su ingreso por la Puerta N° 01, existe un registro biométrico que acredita su marcación.
31. Asimismo, de los videos de vigilancia que obran en el expediente, se observa que impugnante llegó al servicio de emergencia del hospital a las 21:50 horas y accedió al área de shock trauma a las 22:02 horas. Es decir, marcó su ingreso 18:28, se retiró, y recién se apersonó a prestar servicios a su lugar de trabajo a las 21:50 horas.
32. En consecuencia, se encuentra debidamente acreditado que la impugnante se ausentó del hospital durante su jornada de trabajo. Si bien alegó haber informado su tardanza, no ha presentado una justificación válida. No cuenta con documento emitido por autoridad competente que la hubiera autorizado a ingresar fuera del horario de labores o ausentarse de su puesto; entiéndase, un permiso.

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.





33. En ese sentido, conforme a lo dispuesto en el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP, el permiso *“es la autorización para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada de trabajo. El permiso se inicia a petición de parte y está condicionada a las necesidades del servicio y a la autorización del jefe inmediato. Esta acción se formaliza mediante la papeleta de permiso”*. Por tanto, la impugnante debió solicitar el permiso correspondiente ante su jefatura inmediata, conforme al procedimiento y formalidades previstas en el marco normativo vigente, lo cual no ocurrió en el presente caso.
34. En cuanto a lo alegado por la impugnante sobre una supuesta vulneración del deber de motivación y el debido procedimiento, debido a que la decisión solo se ha basado en los videos de vigilancia, no se citó a testigos ni se corroboraron las declaraciones juradas presentadas, y no habría tenido acceso al expediente, corresponde precisar que dicho argumento carece de sustento. La resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, en tanto, expresa argumentos congruentes y suficientes que permiten constatar que la sanción es resultado de una evaluación objetiva de los hechos. Los alegatos de defensa de la impugnante han sido analizados, desvirtuados y considerados de manera adecuada.
35. Asimismo, no se ha vulnerado el derecho de defensa, ya que la impugnante tuvo la oportunidad de presentar sus descargos, ofrecer medios probatorios y acceder a los actuados del expediente. Cabe señalar que, al momento de la notificación de la resolución de instauración, se adjuntaron los antecedentes. Además, en su escrito de descargo, la impugnante no formuló observación alguna respecto a dicha notificación. Por otro lado, la no citación de testigos o la corroboración de declaraciones juradas presentadas, no configura una vulneración del debido procedimiento, en tanto la entidad contaba con elementos suficientes que ha valorado, como el registro de marcación biométrica, los videos de vigilancia y la propia declaración de la impugnante, quien no negó haberse ausentado de su centro de trabajo durante su jornada laboral. En consecuencia, no se advierte vulneración al deber de motivación y debido procedimiento administrativo.
36. Respecto al argumento de la impugnante sobre la omisión de identificar el elemento subjetivo de la infracción, corresponde señalar que dicho alegato no es amparable. La resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario señala que, a pesar de haber registrado su ingreso al centro de trabajo, la impugnante se ausentó durante su jornada laboral sin contar con autorización formal alguna, conducta que evidencia una voluntad consciente de retirarse de su centro de trabajo y, por ende configura un actuar doloso.

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"

37. En consecuencia, se encuentra debidamente acreditado la comisión de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.
38. Ahora bien, resulta pertinente evaluar si los criterios expuestos por la Entidad al momento de graduar la sanción justifican adecuadamente la medida disciplinaria impuesta, consistente en la suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones. Es decir, corresponde determinar si la sanción **responde a la magnitud** de la falta cometida.
39. Al respecto, se advierte que la Entidad ha fundamentado la sanción en tres criterios establecidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057; sin embargo, dicha motivación ha sido desarrollado de manera genérica, conforme se detalla a continuación:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:

“Se advierte una grave afectación a los intereses generales del Estado perjudicando al Servicio de Emergencia, puesto a que, durante su ausencia a su puesto de trabajo, dejo de ejecutar las funciones que le fueron encomendadas que se enmarca a los objetivos de la Entidad, que es proteger, promover, prevenir atención integral de cada paciente, cuyo perjuicio es grave debido a que se encuentra en riesgo la vida de las personas.”

Sin embargo, no se ha demostrado la existencia de una afectación real durante el breve lapso de su ausencia ni se ha aportado evidencia concreta que indique que durante la ausencia de la impugnante se haya afectado la prestación del servicio respecto a algún paciente. En ese sentido, es importante tener en cuenta lo señalado en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, la cual establece que, para aplicar este criterio necesariamente **debe haber** una afectación producida, la cual **además debe revestir gravedad** y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:

“Se advierte que la servidora, al momento de cometida la falta, se desempeñaba como Enferma, con la especialidad “Enfermería en Emergencia y Desastres” y “Urgencias y Emergencias Médicas”, y que también habría ostentado el cargo de Jefe del Departamento de Enfermería según Resolución Directoral Nº 186-2020-DRSL-RL-HH-SBS/DE, es decir, es un servidor que inclusive ha ostentado cargo de Jefe en el Hospital.”

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"

Sin embargo, este criterio no guarda relación con la naturaleza de la falta, tal como se ejemplificó en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en la que se señaló lo siguiente: *“existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independiente de la especialidad con la que cuenten, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores.”*

d) Las circunstancias en que se comete la infracción:

“Se advierte que, la servidora decidió incumplir su horario y jornada laboral, sin justificación alguna, situación que evidencia una intencionalidad respecto a no cumplir con su deber de cumplir el horario y la jornada de trabajo, turno de guardia nocturna (GN) que fue programado según el Rol del Servicio de Emergencia, quebrantándose la buena fe que debe existir en cualquier relación laboral.”

No obstante, la Entidad no ha hecho mención a las circunstancias externas del hecho infractor. No se mencionado cuáles son esas circunstancias que, en suma, con los criterios, justifican la sanción impuesta.

40. A partir de lo expuesto, se advierte que la sanción no guarda proporción con la conducta objeto de reproche. Debemos recordar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.
41. Por consiguiente, este cuerpo Colegiado concluye que corresponde declarar la nulidad de la Resolución del Órgano Sancionador N° 10-2024-DRSL-RL-HH-SBS/UP por haberse afectado el principio de proporcionalidad, a efectos que la Entidad opte por una sanción menos gravosa, que corresponda a la magnitud del hecho imputado.

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

RESUELVE:

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"

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución del Órgano Sancionador N° 10-2024-DRSL-RL-HH-SBS/UP, del 28 de noviembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Personal del HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD, al haberse vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución del Órgano Sancionador N° 10-2024-DRSL-RL-HH-SBS/UP, debiendo el HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora JULY ALICIA VERA RAMOS y el HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes

CUARTO.- Devolver el expediente el HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

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

P8

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.

