



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

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

**RESOLUCIÓN Nº 002201-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 19-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JUAN ANTONIO FARJE MELGAR  
**ENTIDAD** : RED PRESTACIONAL ALMENARA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR UN (01) DÍA SIN GOCE DE  
 REMUNERACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Nº 170-ORH-OA-GRPA-ESSALUD-2024, del 23 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Prestacional Almenara, en consecuencia, se CONFIRMA la sanción que se le impuso, por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 6 de junio de 2025

**ANTECEDENTES**

1. Con Carta Nº 003-DAYR-GQ-CHNGAI-GRPA-ESSALUD-2023, del 25 de octubre de 2023<sup>1</sup>, la Jefatura del Departamento de Anestesiología y Reanimación del Hospital Guillermo Almenara I, en adelante el Hospital, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor JUAN ANTONIO FARJE MELGAR, en adelante el impugnante, técnico no diplomado, habría incurrido en abandono de su puesto de labores el 28 de octubre de 2022 a las 13:30 horas, pese a que su horario de salida es a las 15:00 horas.

En este sentido, para determinar la responsabilidad disciplinaria del impugnante el órgano instructor le imputó la falta tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

2. Mediante Resolución Nº 170-ORH-OA-GRPA-ESSALUD-2024, del 23 de octubre de

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 25 de octubre de 2023.

<sup>2</sup> **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"

2024<sup>3</sup>, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos (órgano sancionador) de la Red Prestacional Almenara, en adelante la Entidad, resolvió imponerle al impugnante la sanción de suspensión por un (01) día sin goce de remuneración por considerar que se acreditó su responsabilidad administrativa disciplinaria respecto el hecho imputado, y en ese sentido que cometió la falta tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 6 de noviembre de 2024 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Nº 170-ORH-OA-GRPA-ESSALUD-2024, como pretensión solicita que se declare la nulidad del acto impugnado, por los siguientes argumentos:
  - El 28 de octubre de 2022 solicitó permiso a su jefe inmediato para ausentarse de su puesto de trabajo para realizar actividades de carácter religioso.
  - La Unidad de Administración de Personal de la Entidad se constituyó al área donde labora a las 15:09 horas, resultando que como su horario es hasta las 15:00 horas el ya no se encontraba en las instalaciones del trabajo.
  - La Entidad no observó el debido procedimiento ni respetó su derecho de defensa.
  - Al haber transcurrido más de nueve meses ha operado la caducidad del procedimiento.
- Con Oficio Nº 000014-ORH-OA-GRPA-ESSALUD-2024, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
- A través de los Oficios Nºs 000340-2025 y 000341-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación se ha admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023<sup>4</sup>, modificado por

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 23 de octubre de 2024.

<sup>4</sup> **Decreto Legislativo Nº 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"

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"

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</sup>, 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.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, 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.
8. 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 Civil<sup>7</sup>, en adelante Ley N°

---

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<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> **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”.

<sup>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>7</sup> **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.

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"

30057, y el artículo 95º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</sup>, en adelante Reglamento General; 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"<sup>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

9. 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)

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".

- <sup>8</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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".

- <sup>9</sup>El 1 de julio de 2016.

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"

10. 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.
11. 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

12. Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 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.
13. 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 Civil<sup>10</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
14. Es así como, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>11</sup> se estableció que el título correspondiente al

<sup>10</sup>**Ley Nº 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 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)"

<sup>11</sup>**Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

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"

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.

15. 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<sup>os</sup> 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<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>.
16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 092-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, 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 4.1<sup>13</sup> que dichas disposiciones resultaban

#### "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".

#### <sup>12</sup>Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM

##### "Artículo 90<sup>o</sup>.- 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".

#### <sup>13</sup>Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE

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.





aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

17. 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<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
18. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se 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.
19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-

#### “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<sup>o</sup> 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.





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.

20. 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 los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

#### Sobre el incumplimiento de la jornada de trabajo y del horario de trabajo

21. Con relación a la falta prevista en el literal n) del artículo 85<sup>o</sup> de la Ley N<sup>o</sup> 30057 se establece que, el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo constituyen faltas de carácter disciplinario. Cada una de ellas describe dos conductas diferentes como supuestos de hecho que configuran la falta disciplinaria:

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

Si bien los términos: horario y jornada de trabajo se encuentran relacionados, cada uno de ellos representa conceptos distintos.

22. Respecto al concepto **horario de trabajo**, Toyama Miyagusuku sostiene: *“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”*<sup>14</sup>.

23. Con relación al concepto **jornada de trabajo**, el mencionado autor expone: *“puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual-*

<sup>14</sup>TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 338.

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





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

*que 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"<sup>15</sup>.*

24. Por su parte, sobre estas faltas disciplinarias el Tribunal estableció como precedentes administrativos de observancia obligatoria los fundamentos 30, 52, 55, 60 y 64, expuestos en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, "Asunto: 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", publicada el 29 de diciembre de 2022, en adelante el Precedente. En estos fundamentos se expone lo siguiente:

*"30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario".*

*"52. En síntesis, podemos señalar que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo (diario o semanal) que el servidor está a disposición de la entidad para el ejercicio de la función pública; mientras que el horario establece los límites dentro de los cuales se desarrolla la jornada laboral, comprendiendo las horas de ingreso, salida y refrigerio por cada día de trabajo".*

*"55. Al respecto, la estructura normativa de la citada falta requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo; esta redacción que implica convergencia, confirma la vinculación entre ambos conceptos, por lo que puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa".*

*"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 85° de la Ley N° 30057".*

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

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"

“64. Resulta importante señalar que en cualquiera de los supuestos establecidos para las faltas previstas en los literales j) y n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, las entidades al momento de calificar la gravedad de una determinada conducta; así como al imponer una sanción disciplinaria, deberán garantizar el deber de motivación de las resoluciones administrativas y una adecuada aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad como límite al ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado”.

(Lo subrayado es agregado).

25. Cabe señalar, que de acuerdo al fundamento 53 del Precedente, pese a que los conceptos de horario y jornada de trabajo son distintos, ambos están vinculados; toda vez que la jornada de trabajo estará delimitada por el horario de ingreso y salida; y, a su vez, el horario de trabajo no podrá exceder la jornada laboral máxima diaria o semanal. Por ello, puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa.
26. En este sentido, corresponde tener en cuenta que en el fundamento 56 del Precedente se afirma que, cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, esto incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo, y viceversa. **De aquí que las faltas de incumplimiento de horario y de jornada de trabajo se configurarían cuando el servidor, de manera injustificada, incurra en las siguientes conductas:**
- (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.
27. Al respecto, es importante tener en cuenta el ejemplo que grafica la convergencia fáctica de ambos supuestos destacado en el fundamento 57 del Precedente, en el que se señala lo siguiente: *“A manera de ejemplo, si el servidor tiene un horario de trabajo de 8 a.m. a 5p.m. y pese a ello ingresa a la entidad a las 10 a.m. o se retira a las 3 p.m.; en ambos casos habrá incumplido su horario de trabajo y a la vez, su jornada de trabajo; por cuanto esta se verá disminuida al haber llegado después de la hora de ingreso o al haberse retirado antes de la hora de salida, respectivamente”.*
28. Con relación al supuesto de recuperación de horas, cabe precisar que se requiere de la aprobación del jefe inmediato, y del cumplimiento del procedimiento previamente establecido por la entidad para tal efecto. En otras palabras, para la recuperación de horas se requiere de la aprobación de la entidad, es decir, debe

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.





estar justificad; con lo cual en este escenario no se configurará la falta por incumplimiento injustificado del horario y de jornada de trabajo.

### Pronunciamiento sobre el caso materia de apelación

29. En el presente caso, mediante la Carta N° 003-DAyR-GQ-CHNGAI-GRPA-ESSALUD-2023, el órgano instructor de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos expuestos en los antecedentes, el hecho concreto consiste en que incurrió en abandono de su puesto de labores el 28 de octubre de 2022 a las 13:30 horas, pese a que su horario de salida es a las 15:00 horas, en razón de ello se le imputó la presunta comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
30. Adicionalmente, en la Resolución de Gerencia N° 409-GRATA-ESSALUD-2024, el órgano sancionador también citó en las normas jurídicas vulneradas, que la conducta del impugnante vulneró el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, señalando que la falta se encuentra tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057
31. Teniendo en cuenta lo expuesto se aprecia que, mediante Resolución N° 170-ORH-OA-GRPA-ESSALUD-2024, el órgano sancionador concluyó que se acreditó su responsabilidad administrativa disciplinaria respecto el hecho imputado, y en ese sentido que cometió la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
32. Con relación a las pruebas actuadas para la determinación de los hechos se aprecian los siguientes medios de probatorios:
  - El Acta de verificación de permanencia realizada por el Área de Control de Personal, el 28 de octubre de 2022, entre las 3:00 p.m. y las 3:09 p.m., en la cual se observa que el impugnante no se encontraba en su área de trabajo.
  - El Informe del Área de Control de Personal, del 28 de octubre de 2022, en el cual se informa que el impugnante no se encontraba en su área de trabajo.
  - La verificación del Registro de Control de Asistencia del 28 de octubre de 2022.
33. Con relación a lo expuesto por el impugnante en su recurso de apelación se advierte que este no ha acreditado que contaba con el permiso de su jefe inmediato para ausentarse de su puesto de trabajo; por consiguiente, se concluye que este ha incurrido en responsabilidad disciplinaria.
34. Finalmente, del análisis de la motivación para imponer la sanción de suspensión por

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"

un (01) día sin goce de remuneración, se advierte que la Entidad ha justificado la imposición de esta medida disciplinaria, manifestando el respectivo análisis de la gravedad que hechos imputados.

35. Por los fundamentos expuestos, esta Sala concluye que la Entidad ha logrado acreditar los hechos imputados al impugnante y consecuentemente se ha desvirtuado el principio de licitud en su actuación, por consiguiente, corresponde confirmar 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 contra la Resolución Nº 170-ORH-OA-GRPA-ESSALUD-2024, del 23 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la RED PRESTACIONAL ALMENARA, en consecuencia, se CONFIRMA la sanción que se le impuso, por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

**SEGUNDO.** - Notificar la presente resolución al señor JUAN ANTONIO FARJE MELGAR y a la RED PRESTACIONAL ALMENARA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.** - Devolver el expediente a la RED PRESTACIONAL ALMENARA.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

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.





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"

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP9

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.

