



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

## RESOLUCIÓN Nº 002362-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

**EXPEDIENTE** : 14550-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : SANDRA BEATRIZ BUSTAMANTE AYLLON  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA NEGRA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DESTITUCIÓN

**SUMILLA:** *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora SANDRA BEATRIZ BUSTAMANTE AYLLON, contra la Resolución de la Gerencia Municipal Nº 128-2024-GM/MDPN, del 30 de octubre de 2024, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Punta Negra, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 6 de junio de 2025

### ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Nº 010-2024-OGRH-OGAF/MDPN, del 26 de marzo de 2024<sup>1</sup>, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Punta Negra, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora SANDRA BEATRIZ BUSTAMANTE AYLLON, en adelante la impugnante, en su condición de Sereno Municipal, por presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

Al respecto, en la citada resolución se indicó, textualmente, lo siguiente:

*"Así es dable arribar a la conclusión de que, el supuesto de hecho reportado en contra de la servidora, encaja en la **falta disciplinaria regulada en el literal n) del artículo 85º "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"**, toda vez que, si bien las dieciséis (16) faltas acumuladas de la servidora durante el*

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 26 de marzo de 2024.

<sup>2</sup> Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil

**"Artículo 85. - 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:

(...)

h) 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"

año 2023<sup>3</sup>, no se subsume en ninguna de las causales recogidas en el literal j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario", a todas luces **se advierte una conducta muy grave por incumplimiento de horarios de trabajo y jornadas laborales diarias, de manera no consecutiva, pero recurrente, y que ha generado: 1. Perjuicios al servicio de seguridad ciudadana que brinda la municipalidad; 2. Perjuicios al desarrollo de las funciones de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana y Transporte de la Entidad Edil."**

2. El 16 de abril de 2024, la impugnante presento sus descargos, señalando, principalmente, lo siguiente:
  - (i) Su labor a veces tiene que ser interrumpida por razones de salud de su madre y de su menor hija, lo que generó su ausencia involuntaria a la Entidad, situación que reconoce, pero debe verse de una óptica social y humana.
  - (ii) Su madre sufre un proceso de degeneración de columna vertebral y su menor hija dolencias psicológicas.
  - (iii) Se le permita continuar laborando en la Entidad al ser el sustento de su familia.
3. A través de la Resolución de la Gerencia Municipal N° 128-2024-GM/MDPN, del 30 de octubre de 2024<sup>4</sup>, la Gerencia Municipal de la Entidad resolvió sancionar a la impugnante con destitución, al concluir que estaba acreditada la comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 14 de noviembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Gerencia Municipal N° 128-2024-GM/MDPN, solicitando su nulidad y se disponga su reposición, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) Se respete su derecho constitucional al trabajo al tener contrato indeterminado.
  - (ii) Se le debe aplicar el principio de primacía de la realidad.

<sup>3</sup> Conforme a lo señalado en la Tabla N° 01 de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 010-2024-OGRH-OGAF/MDPN, las dieciséis (16) faltas acumuladas son las siguientes: 1 de enero, 19 de febrero, 3 y 10 de marzo, 2 y 19 de abril, 15 y 30 de mayo, 1 de junio, 12 de agosto, 25 y 30 de septiembre, 11 y 19 de noviembre y 12 y 25 de diciembre de 2023.

<sup>4</sup> Notificada a la impugnante el 4 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”

- (iii) Se vulneró el principio de inmediatez, su derecho a la defensa, en consecuencia, el debido procedimiento.
  - (iv) Desde que inició sus labores no ha tenido ninguna sanción.
  - (v) No se le curso carta de pre aviso de despido.
5. Con Oficio N° 214-2024-GM/MDPN, la Gerencia Municipal de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. Mediante Oficios N°s 039190-2024-SERVIR/TSC y 039191-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por la impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>6</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

<sup>6</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”.

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”

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/TSC<sup>7</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.
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 solo 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>8</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</sup>; 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>10</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>8</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.

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>9</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

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

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

<sup>10</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>11</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

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. 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<sup>12</sup>, 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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

**<sup>12</sup> 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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- 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”

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)

- 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.
  - En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.
- Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM
- Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
  - 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

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.





del Servicio Civil<sup>13</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia<sup>14</sup>.

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 Transitoria<sup>15</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los dos (2) días 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, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> **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. (...)”.

<sup>14</sup> **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. (...)”.

<sup>15</sup> **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”.

<sup>16</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación**

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

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<sup>17</sup>, 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>18</sup> 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 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

- 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>17</sup> **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. (...)”.

- <sup>18</sup> **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.

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





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:

- (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.

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<sup>19</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

<sup>19</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

**“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

**7.1 Reglas procedimentales:**

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

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.



sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>20</sup>.
  - (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 bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
21. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que la impugnante se encontraba en condición de servidor bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

### Sobre el debido proceso

22. Con relación al debido proceso, este constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139° como un derecho del ámbito

#### 7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

<sup>20</sup>Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.





jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos<sup>21</sup>.

23. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *“que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso”*<sup>22</sup>.
24. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja”*<sup>23</sup>.
25. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley N° 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, **debido procedimiento**, razonabilidad, **tipicidad**, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.
26. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se

<sup>21</sup>Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

<sup>22</sup>Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

<sup>23</sup>Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-PA/TC.



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

desprenden. Concretamente, **corresponde a las autoridades del procedimiento y a la Secretaría Técnica que las apoya tratar de manera justa y equitativa al administrado** que sea sometido a la potestad sancionadora disciplinaria, sujetándose en todo momento a los límites que impone nuestro marco legal en su integridad.

#### Sobre el debido proceso en el caso concreto

27. En el presente caso la impugnante ha alegado que se ha afectado el debido proceso porque se vulneró su derecho de defensa y el principio de inmediatez.
28. Al respecto, debemos indicar que el derecho de defensa, reconocido en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política, proscribire que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado **en cualquier clase de proceso** en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”*<sup>24</sup>.
29. De esta manera, a partir del derecho antes descrito, podemos inferir que toda persona tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, la Administración tiene la responsabilidad de informar con claridad y precisión cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y en qué falta se subsume la conducta infractora.
30. Es en esa línea que el artículo 85º de la Ley Nº 30057 establece que las sanciones por las faltas tipificadas en dicho artículo se imponen previo procedimiento administrativo, el mismo que, de acuerdo con el artículo 93º de la misma ley inicia con la comunicación al servidor por escrito de las presuntas faltas, otorgándole un plazo para presentar el descargo y las pruebas que crea convenientes para su defensa.

<sup>24</sup>Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 5514-2005-PA/TC

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”

31. Por su parte, el artículo 107º del Reglamento General de la Ley N° 30057 ha establecido que la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario mínimamente debe contener lo siguiente:
- La identificación del servidor civil.
  - La imputación de la falta, es decir, **la descripción de los hechos que configurarían la falta.**
  - La norma jurídica presuntamente vulnerada.
  - La medida cautelar, en caso corresponda.
  - La sanción que correspondería a la falta imputada.
  - El plazo para presentar el descargo.
  - Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
  - Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
  - La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.
32. El objeto de estas disposiciones no es otro que garantizar el derecho de defensa del servidor sometido a procedimiento administrativo disciplinario para que tenga **pleno conocimiento** de los hechos, las normas transgredidas, la falta cometida y las pruebas en que se respalda la autoridad para iniciar el procedimiento en su contra, de forma tal que pueda ejercer el contradictorio de manera idónea.
33. En ese orden de ideas, se ha constatado que a través de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 010-2024-OGRH-OGAF/MDPN, notificada a la impugnante el 26 de marzo de 2024, la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario dándole a conocer a la impugnante de manera detallada las conductas que habían sido calificadas como faltas, y otorgándole un plazo para que presente su descargo a estas. Es así como, el 16 de abril de 2024 la impugnante presentó un escrito formulando su descargo.
34. De manera que la Entidad ha cumplido con brindar a la impugnante la oportunidad para ejercer su derecho de defensa. Ha explicado con suficiente detalle los días en que incumplió su horario y jornada de trabajo, así como los días en que no asistió a laborar.
35. Por tanto, es posible afirmar que la impugnante no ha quedado en estado indefensión, con lo cual, se descarta la afectación del debido proceso.
36. Por otra parte, la impugnante ha alegado que se habría vulnerado el debido procedimiento, porque se habría trasgredido el principio de inmediatez.
37. Sobre el particular, conforme se precisó en el numeral 21 de la presente resolución, se advierte que la impugnante prestaba servicios bajo las disposiciones del Decreto

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”

Legislativo N° 1057, por lo que le resultan aplicables las disposiciones del régimen disciplinario previstas en la citada ley y su reglamento. Asimismo, se aprecia que el 24 de enero de 2024 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de los hechos imputados a la impugnante, mientras que el procedimiento administrativo disciplinario se inició con la notificación a la impugnante de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 010-2024-OGRH-OGAF/MDPN, realizada el 26 de marzo de 2024.

38. En ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la impugnante se realizó observando el plazo de prescripción previsto en el artículo 94° de la Ley N° 30057<sup>25</sup>, por lo que lo argumentado por la impugnante debe ser desestimado.

#### Sobre la falta imputada a la impugnante

39. En el presente caso, mediante Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 010-2024-OGRH-OGAF/MDPN, del 26 de marzo de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, en su condición de Sereno Municipal, por presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

Al respecto, en la citada resolución se indicó, textualmente, lo siguiente:

*“Así es dable arribar a la conclusión de que, el supuesto de hecho reportado en contra de la servidora, encaja en la **falta disciplinaria regulada en el literal n) del artículo 85° “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”, toda vez que, si bien las dieciséis (16) faltas acumuladas de la servidora durante el año 2023<sup>26</sup>, no se subsume en ninguna de las causales recogidas en el literal j) “Las***

<sup>25</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil  
“Artículo 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

<sup>26</sup> Conforme a lo señalado en la Tabla N° 01 de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 010-2024-OGRH-OGAF/MDPN, las dieciséis (16) faltas acumuladas son las siguientes: 1 de enero, 19

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”

*ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario”, a todas luces **se advierte una conducta muy grave por incumplimiento de horarios de trabajo y jornadas laborales diarias, de manera no consecutiva, pero recurrente, y que ha generado: 1 Perjuicios al servicio de seguridad ciudadana que brinda la municipalidad; 2. Perjuicios al desarrollo de las funciones de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana y Transporte de la Entidad Edil.***

40. Por su parte, a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 128-2024-GM/MDPN, del 30 de octubre de 2024, la Gerencia Municipal de la Entidad sancionó a la impugnante con destitución, al concluir que estaba acreditada la comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
41. Sobre el particular, cabe señalar que la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, 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”<sup>27</sup>*, 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”<sup>28</sup>*.
42. Así, todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo, y viceversa, pues de conformidad con la tipicidad de la falta administrativa contemplada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, se requiere la inobservancia del horario y también de la jornada de trabajo.
43. En este punto, debe recordarse que mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, este Tribunal estableció precedentes administrativos de

de febrero, 3 y 10 de marzo, 2 y 19 de abril, 15 y 30 de mayo, 1 de junio, 12 de agosto, 25 y 30 de septiembre, 11 y 19 de noviembre y 12 y 25 de diciembre de 2023.

<sup>27</sup>TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Derecho individual del trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 323.

<sup>28</sup>TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.





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

observancia obligatoria sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, entre los cuales, resulta pertinente mencionar el siguiente:

*“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.*

*61. En otras palabras, cuando el número de días de ausencias injustificadas del servidor sean insuficientes para encuadrar dichas conductas en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° 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.”*

44. Ahora, con la finalidad de acreditar la culpabilidad de la impugnante, en el expediente se han recabado los siguientes documentos:

- (i) Informe N° 042-2024-GDSySM/MDPN, del 24 de enero de 2024, mediante el cual la Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Municipales, informó las faltas de la impugnante durante el año 2023, siendo las siguientes: 1 de enero, 19 de febrero, 3 y 10 de marzo, 2 y 19 de abril, 15 y 30 de mayo, 1 de junio, 12 de agosto, 25 y 30 de septiembre, 11 y 19 de noviembre y 12 y 25 de diciembre de 2023.
- (ii) Informe N° 064-2024-SSCyT-GDSySM/MDPN, de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana y Transporte, mediante el cual informa la acumulación de faltas del personal CAS, en donde se encuentra la impugnante, asimismo contiene el reporte de asistencia de la impugnante.

45. De conformidad con lo anterior, ha quedado acreditado que la impugnante incurrió en los siguientes incumplimientos de jornadas completas de trabajo diario y del horario de trabajo durante el año 2023:

- Enero: 1

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





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

- Febrero: 19
- Marzo: 3 y 10
- Abril: 2 y 19
- Mayo: 15 y 30
- Junio: 1
- Agosto: 12,
- Septiembre: 25 y 30
- Noviembre: 11 y 19
- Diciembre 12 y 25

46. En tal sentido, de conformidad con los documentos que obran en el expediente, y considerando que la impugnante no ha cumplido ni en su descargo ni en su apelación con presentar documentación que justifique los hechos imputados ha quedado plenamente acreditado que incumplió su jornada completa de trabajo y su horario de trabajo, durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, agosto, septiembre, noviembre y diciembre de 2023. En consecuencia, la impugnante incurrió en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

#### Decisión del Tribunal del Servicio Civil

47. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que en caso se considere que el acto impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico, declarará infundado el recurso de apelación y confirmará la decisión.
48. En ese sentido, tras examinar los argumentos expuestos en el recurso de apelación y realizar un análisis exhaustivo de la documentación contenida en el expediente, este cuerpo Colegiado ha concluido que no se ha vulnerado el debido proceso en las actuaciones previas. Asimismo, se ha comprobado de manera objetiva la responsabilidad disciplinaria de la impugnante, con base en las pruebas recabadas; y, se ha constatado que la sanción es proporcional. En consecuencia, resulta procedente desestimar el recurso de apelación en análisis y confirmar íntegramente el acto impugnado, dado que no se han presentado fundamentos suficientes para invalidar la sanción impuesta.

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

#### **RESUELVE:**

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"

**PRIMERO.** - Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora SANDRA BEATRIZ BUSTAMANTE AYLLON, contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 128-2024-GM/MDPN, del 30 de octubre de 2024, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA NEGRA, por lo que CONFIRMA la citada resolución al haberse acreditado su responsabilidad en la falta imputada.

**SEGUNDO.** - Notificar la presente resolución a la señora SANDRA BEATRIZ BUSTAMANTE AYLLON y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA NEGRA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.** - Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA NEGRA.

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

**QUINTO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

P13

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

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.

