



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

RESOLUCIÓN Nº 002534-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 305-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LAURA ELITA VELARDE FLORES
ENTIDAD : DIRECCION DE RED DE SALUD BAGUA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LAURA ELITA VELARDE FLORES contra la Resolución de Órgano Sancionador Nº 0002-2024 del 20 de noviembre de 2024, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la Dirección de Red de Salud Bagua; al encontrarse acreditada la comisión de la falta.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución de Órgano Instructor Nº 0001-2024 del 5 de marzo de 2024, la Jefatura de la Oficina de Administración de la DIRECCION DE RED DE SALUD BAGUA, en adelante la Entidad, dispuso instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora LAURA ELITA VELARDE FLORES, en adelante la impugnante, en su condición de Personal de Limpieza de la Entidad, por los hechos que se detallan a continuación:

"El motivo para que este despacho, en su condición de Órgano Instructor, de inicio al PAD –RSB, seguido contra la servidora LAURA ELITA VELARDE FLORES, en su condición de personal de limpieza de la Red de Salud de Bagua, es por haber presuntamente incumplido con el horario de trabajo y jornada laboral, advirtiéndose del registro de marcaciones que en el mes de setiembre del año 2023, durante 24 días habría omitido marcar su asistencia en el sistema biométrico, de la siguiente manera, 22 veces en el turno mañana-04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,26,27,28 – no habría efectuado la marcación de salida en el sistema biométrico; 24 veces no habría registrado su asistencia de salida en el turno tarde –desde el 04 al 29-, y 02 veces – 25 y 29- no habría registrado entrada y salida en el turno mañana. 04 días no habría registrado sus asistencias en el sistema biométrico de la entidad, conforme al siguiente detalle, 02 días – 05 y 09- no habría registrado su ingreso en el turno mañana, un día falta (10) a su centro laboral y un día (18) no registro entrada ni salida en el turno de la tarde, (...)."

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”

Por los hechos antes descritos se le imputó al impugnante haber incurrido en la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹ y el incumplimiento de los artículos 30, 41 y literal a) del artículo 85 del Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores Civiles –RIS- del Gobierno Regional Amazonas aprobado con Resolución Ejecutiva Regional Nº 355-2016-G.R.AMAZONAS/GR².

2. El 15 de marzo de 2024, la impugnante presentó sus descargos, señalando principalmente los siguientes argumentos:
 - (i) Por causas de salud tuvo que solicitar el cambio de horario para poder seguir realizando su trabajo a fin de no descuidar su salud y acudir a sus terapias, pedido que fue presentado el 28 de agosto de 2023, de manera verbal, quien le comunicó que se dio por aceptada su petición.
 - (ii) Respecto a las marcaciones, si realizó la marcación sino no se hubiesen encontrado limpias las oficinas, no siendo su responsabilidad que el reloj no registre su ingreso.

¹ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario (Texto modificado por el Decreto Legislativo Nº 1410)

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”.

² **Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS-del Gobierno Regional Amazonas**, aprobado con Resolución Jefatural Regional Nº 355-2016-G.R.AMAZONAS/GR.

“Artículo 30º.- El trabajador del Gobierno Regional, debe concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos, cumpliendo de esta manera con las normas emitidas en el presente reglamento. El registro de control de asistencia en el Sistema Biométrico (reloj marcador de huella digital o rostro), es la única constancia de la asistencia al Centro de Trabajo, del trabajador nombrado y contratado; no existiendo excepción alguna para esta acción, con excepción de las consideradas en este Reglamento y las que se dicten por la Resolución expresa del titular del Pliego, debidamente motivada”.

Artículo 41º.- La autorización de salida de un trabajador por comisión de servicios, asuntos personales, asuntos particulares o por asuntos de salud, así como realizar cualquier otra acción administrativa fuera del local institucional, deben ser concedidos tanto para directivos, profesionales, técnicos, auxiliares, nombrados y contratados, por el jefe de inmediato superior, debiendo visar en ausencia de este, el servidor que haga sus veces, en cuyo caso se expedirá el documento pertinente a la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, señalando nominalmente a los trabajadores que asumirán dicha responsabilidad en su ausencia. Una vez cumplido con los requisitos señalados en el párrafo anterior, necesariamente la Tarjeta de autorización de salida deberá contar con el visto bueno de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.”

Artículo 85º.-Prohibiciones

a) Ausentarse injustificadamente del centro 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"

- (iii) El 10 de octubre no figura su asistencia debido a que fue devuelto al haber cubierto un día de vigilancia en el turno noche.
 - (iv) El 18 de octubre en el turno tarde no registro su entrada ni salida, debido a que al mediodía tuvo fuertes dolores de pecho siendo trasladada a Essalud, quedando internada del 19 al 25 de octubre.
 - (v) Ha solicitado el documento que presento el 28 de agosto de 2023, el cual no se le ha hecho entrega.
3. El 18 de marzo de 2024, la impugnante presentó ante la Entidad las copias del cuaderno de incidencias de vigilancia como medio probatorio de su asistencia los días 5 y 9 de octubre.
4. Mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 0002-2024 del 20 de noviembre de 2024³, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar a la impugnante con la medida disciplinaria de treinta (30) días de suspensión sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haberse comprobado que solo ha justificado un día -18.10.2023- de los 27 días de las omisiones de registro de asistencia en el sistema biométrico, además también ha incumplido con su jornada laboral diaria durante un día.
- ### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN
5. El 13 de diciembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 0002-2024 del 20 de noviembre de 2024, solicitando se revoque o la nulidad de la misma, en base a principalmente los siguientes argumentos:
- (i) Conforme a los hechos imputados, señaló que no era así, debido a que el 18 de agosto de 2023 presentó su solicitud de cambio de horario de trabajo, por lo que su jefe le dijo que podía trabajar de 4:30 am a 1:30 pm, siendo que el documento lo hayan extraviado no es su responsabilidad.
 - (ii) No se ha analizado la proporcionalidad, no se tomaron en cuenta los criterios de graduación de sanción, ni el supuesto de eximente de responsabilidad.
 - (iii) Se ha vulnerado el debido procedimiento, motivación, razonabilidad y derecho de defensa.
6. Con Oficio N° 001158-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA-RISB.DE del 19 de diciembre de 2024, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el

³ Notificada a la impugnante el 20 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”

recurso de apelación interpuesto por la impugnante y los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.

7. Mediante los Oficios N^{os} 001119 y 001120-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación presentado había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N^o 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última

⁴ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

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

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

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

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





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

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.

10. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

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

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

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

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

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

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

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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;

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”

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable 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

13. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

¹¹ 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

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 Nº 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>





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

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, 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° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

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. (...)”.

**¹²Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

**¹³Reglamento 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:

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- 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”.

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.





17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁴ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 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.
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 registrarán

¹⁴ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

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





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

por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁵, 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 y plazos de prescripción¹⁶.

¹⁵ **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.

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”.

¹⁶ **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016**

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)”.

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.





(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, 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.

Sobre la falta imputada a la impugnante

22. En el presente caso, se advierte que la Entidad sancionó a la impugnante, por haberse acreditado su incumplimiento injustificado de la jornada laboral diaria y horario de trabajo, incurriendo con ello en la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, conforme a lo siguiente:

- En el turno mañana, no registró su marcación de salida en el sistema biométrico, los días 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28 de septiembre del 2023.
- En el turno de mañana, no registro entrada ni salida los días 25 y 29 de septiembre de 2023.
- En el turno tarde, no registró su marcación de salida, los días desde el 4 al 29 de septiembre de 2023.
- En el turno mañana, no registró entrada los días 5 y 9 de octubre de 2023.
- El día 10 de octubre de 2023, no asistió a laborar.

23. En relación a la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, apreciamos que la misma prescribe que constituye falta *el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*. La doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera *“puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio”*¹⁷, 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*

¹⁷TOYAMA 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.





*del trabajador del puesto o centro de trabajo*¹⁸.

24. De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona, por un lado, es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida; asimismo, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo.
25. En esa medida, el incumplimiento del horario de trabajo por parte del trabajador sea porque llega luego de su horario de ingreso, se retira antes de la hora de salida o simplemente se ausenta de su puesto durante las horas en que debe estar prestando servicios; supone una afectación para la consecución de los fines que persigue el Estado, por lo que es pasible de sanción, incluso con la destitución.
26. Por otro lado, debemos recordar que derecho a la presunción de inocencia, regulado en el ámbito administrativo como Presunción de Licitud¹⁹, impide que se trate a una persona culpable de un hecho hasta que no se demuestre lo contrario, más allá de una duda razonable. A su vez, traslada a la autoridad la responsabilidad de demostrar fehacientemente la culpabilidad del sujeto, garantizando que no sea *“declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado”*²⁰. Exige, de esta manera, un mínimo de actividad probatoria para asegurar que la acusación se funde en medios de prueba idóneos y suficientes.
27. Al respecto, el artículo 173º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante, el TUO de la Ley N° 27444, indica que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio, según el cual las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las

¹⁸TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.

¹⁹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.

²⁰ Fundamento 2 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC.

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.





cuestiones necesarias.

28. En el caso concreto de los procedimientos disciplinarios regidos bajo la Ley N° 30057, vemos que la ley indica en su artículo 93° que la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos y examina las pruebas que se presenten. Por su parte, el Reglamento General de dicha ley precisa en el artículo 106° que el órgano instructor lleva a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, y en el artículo 113° estipula que: Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.
29. Es decir que, para desvirtuar la presunción de inocencia, las autoridades a cargo de la investigación deben incorporar evidencias suficientes que permitan generar convicción de la culpabilidad del servidor investigado.
30. Bajo esa premisa, observamos que la falta imputada a la impugnante está referida a un presunto “incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Con relación a tal falta este Tribunal, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2022-SERVIR/TSC, ha brindado alcances de su contenido, explicando que se configurará, por ejemplo, cuando el servidor incumpla su jornada laboral diaria o semanal.
31. Ahora bien, de la revisión del expediente administrativo, se verifica la siguiente documentación:
- (i) Informe N° 014-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA/RSB/OAD/UGDRH/RAP del 20 de noviembre de 2023, remitido por el responsable de vacaciones a la Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, comunicando la presunta infracción de la impugnante conforme a lo siguiente:

“(…)

Por medio del presente, me dirijo a usted; para expresarle mi cordial saludo y a la vez recorro a su despacho, con la finalidad de informarle que la Sra. LAURA VELARDE FLORES, servidora contratada bajo el régimen D.L. N° 1057 en el mes de setiembre del 04 al 29 tiene marcación mañana y tarde entradas y no de salidas y el mes de Octubre el día 10 de octubre no tiene marcación ni de salidas ni de entrada.

Adjunto al presente en 02 folios, el siguiente documento:

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"

✓ *Reporte del mes de Setiembre y Octubre del 2023.
(...)"*

- (ii) Registro de marcaciones correspondiente a la impugnante de los meses de septiembre y octubre de 2023, donde se advierte los días de los meses de septiembre y octubre que no realizó su registro de entrada y/o de salida.
- (iii) Informe N° 451-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/RISB/OADM/UGDRRHH del 21 de noviembre de 2023, remitido por la Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos a la Jefatura de la Oficina de Administración, comunicando la presunta infracción de la impugnante conforme a lo siguiente:

"(...)

Que, mediante documento de la referencia el Responsable de Asistencia y Permanencia de la Red Integrada de Salud Bagua, informa sobre situación laboral de la servidora LAURA VELARDE FLORES de condición contratada bajo el Régimen Laboral 1057 y amparada por la ley N° 31131, como trabajador de servicios generales – Limpieza, en la Sede Administrativa de la Red Integrada de Salud Bagua;

Señalando que según Reporte del Record de Asistencia la mencionada servidora en el mes de setiembre del 04/09/2023 al 29/09/2023 tiene marcación mañana y tarde entrada y NO tiene marcación en salida de su jornada laboral en la entidad, y el 10 de octubre 2023 no tiene marcación ni de salida ni de entrada en la Entidad.

- (iv) Informe N° 00175-2024-G.R.AMAZONAS/UDGD del 26 de marzo del 2024, el jefe de recursos humanos comunica al jefe de administración, que en atención a la solicitud de la impugnante de la copia del documento de solicitud de cambio de horario de trabajo del 28 de agosto de 2023, señala que de la búsqueda en los archivos no se encontró documento alguno ingresado a mesa de partes presentado por la impugnante.
- (v) Informe N° 00025-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA- , el jefe de la unidad de tecnología de la información, informa que el 28 de agosto de 2023 ingresó al sistema SisGeDo de la Entidad una solicitud de cambio de horario a nombre de la impugnante.

32. Asimismo, se advierte que el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Gobierno Regional Amazonas, señala respecto al registro de control de asistencia, lo siguiente:

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





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

“Artículo 30°.- El trabajador del Gobierno Regional, debe concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos, cumpliendo de esta manera con las normas emitidas en el presente reglamento. El registro de control de asistencia en el Sistema Biométrico (reloj marcador de huella digital o rostro), es la única constancia de la asistencia al Centro de Trabajo, del trabajador nombrado y contratado; no existiendo excepción alguna para esta acción, con excepción de las consideradas en este Reglamento y las que se dicten por la Resolución expresa del titular del Pliego, debidamente motivada”.

33. Es preciso mencionar, que la impugnante en su recurso de apelación, se advierte que se limita a señalar que presentó una solicitud de cambio de horario de trabajo, por lo que su jefe le dijo que podía trabajar de 4:30 am a 1:30 pm, siendo que el documento se haya extraviado no es su responsabilidad; además señaló otros aspectos puramente procesales.
34. Sobre el particular, si bien se advierte que la impugnante presento ante la Entidad el 28 de agosto de 2023 una solicitud de cambio de horario, no se evidencia de los documentos que obran en el expediente que la Entidad haya autorizado expresamente su cambio de horario en atención a dicha solicitud, con lo cual, esta Sala considera que lo señalado por la impugnante no resulta ser un argumento atendible a fin de justificar el incumplimiento de horario durante los meses de septiembre y octubre de 2023, muy por el contrario, de ello se puede inferir que se atribuyó de manera unilateral la facultad de incumplir de manera injustificada con el horario de trabajo de su centro de trabajo a sabiendas de que no tenía autorización o permiso expreso de su empleador.
35. Adicionalmente, sin perjuicio de la presentación o no de una solicitud de horario, se debe señalar que por el hecho que la impugnante no registró su salida o entrada en el marcador biométrico de la Entidad, ésta incumplió de manera injustificada el horario de trabajo.
36. En ese sentido, se advierte que durante los días precisados en el numeral 22 de la presente resolución, referidos a los meses de septiembre y octubre de 2023, la impugnante incumplió de manera injustificada el horario de trabajo, no habiendo presentado justificación alguna que acredite su incumplimiento por algún motivo o circunstancia; configurándose con ello la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.
37. En consecuencia, se ha llegado a la conclusión que el incumplimiento de horario de trabajo durante los días precisados en el numeral 22 de la presente resolución, referidos a los meses de septiembre y octubre de 2023, por lo que a criterio de esta Sala, ello constituye la comisión de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85º

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.





de la Ley N° 30057 imputada a la impugnante ya que, se encuentra desprovista de una motivación o causa justificada; lo cual denota que ha tenido una conducta tendiente a incumplir sus obligaciones laborales por sí misma, esto quiere decir que por propia voluntad incumplió de manera injustificada el horario de trabajo.

38. Ahora bien, la impugnante además ha señalado en su recurso de apelación que no se habría analizado la proporcionalidad y razonabilidad y no se tomaron en cuenta los criterios de graduación de sanción, además del supuesto de eximente de responsabilidad.
39. Sobre el particular, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*²¹.
40. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú²², y el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (…)*²³”.
41. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta

²¹ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

²² **Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.

²³ Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02192-2004-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. 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"

imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante.

42. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".

(Subrayado agregado)

43. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

44. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando

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”

precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”²⁴.*

45. En el presente caso, al momento de la imposición de la sanción, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 0002-2024 del 20 de noviembre de 2024, esta Sala puede advertir que la Entidad sí ha motivado las razones que justificarían la sanción impuesta a la impugnante, habiendo evaluado los criterios de graduación aplicables y establecidos en el artículo 87º de la Ley N° 30057, demostrando que la sanción impuesta es proporcional y razonable a los hechos que le fueron atribuidos.
46. Finalmente, la impugnante ha precisado en su recurso de apelación que se habría vulnerado el debido procedimiento, motivación y derecho de defensa.
47. Sobre el particular, de la documentación analizada en los numerales precedentes, se advierten elementos de prueba los cuales fueron valorados por la Entidad, los cuales permiten evidenciar la acreditación de la falta imputada a la impugnante y la correspondiente sanción.
48. Además, se aprecia que, a lo largo del presente procedimiento, el impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con notificarle los hechos imputados los cuales guardan relación con la falta imputada, y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, habiendo la Entidad desvirtuado los mismos y tenido en consideración al momento de emitir el pronunciamiento final, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.
49. Por consiguiente, se concluye que los argumentos expuestos en su recurso administrativo de apelación no tienen asidero fáctico alguno, por lo que debe desestimarse lo alegado por la impugnante.

²⁴ Fundamento 12 de la sentencia emitida en el expediente N° 03167-2010-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. 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”

50. Por consiguiente, para este Tribunal, está acreditada la responsabilidad de la impugnante en la comisión de la falta imputada. Asimismo, no se advierte que se hubiera producido alguna afectación al debido procedimiento, por lo que corresponde confirmar la sanción impuesta, la cual resulta proporcional a la luz de los hechos expuestos precedentemente.
51. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que se declare infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LAURA ELITA VELARDE FLORES contra la Resolución de Órgano Sancionador Nº 0002-2024 del 20 de noviembre de 2024, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la DIRECCION DE RED DE SALUD BAGUA, por lo que CONFIRMA la citada resolución al haberse acreditado su responsabilidad en la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora LAURA ELITA VELARDE FLORES y a la DIRECCION DE RED DE SALUD BAGUA para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la DIRECCION DE RED DE SALUD BAGUA.

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 VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de 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.





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”

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P6

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.

