



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN Nº 000714-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 6589-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUCIA ESMERALDA PEREZ GRANDEZ
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora LUCIA ESMERALDA PEREZ GRANDEZ contra la Resolución de Órganos Sancionador Nº 002-2025-MPJ/GM, del 16 de mayo de 2025, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Jaén; al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución de Órgano Instructor Nº 001-2025-MPJ/OGRRHH, notificada el 7 de febrero de 2025, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora LUCIA ESMERALDA PEREZ GRANDEZ, en adelante la impugnante, en su condición de Policía Municipal en la Sub Gerencia de Fiscalización y Control Administrativo de la Entidad, por haberse ausentado injustificadamente ochenta y dos (82) días entre los meses de mayo a octubre de 2024, atribuyéndole el incumplimiento de lo establecido en los artículos 9º y 19º del Reglamento Interno de Trabajo del Personal Empleado de la Entidad; con lo cual, habría incurrido en la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹.
- El 8 de mayo de 2025, en el informe oral programado, la impugnante formuló sus alegatos y reconoció las ausencias injustificadas.

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:

(...)

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."

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3. A través de la Resolución de Órganos Sancionador N° 002-2025-MPJ/GM, del 16 de mayo de 2025², la Gerencia Municipal de la Entidad impuso a la impugnante la medida disciplinaria de destitución, al haberse acreditado la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por haber incurrido en inasistencias injustificadas por ochenta y uno (81) días, entre los meses de mayo a octubre de 2024.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 5 de junio de 2025, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órganos Sancionador N° 002-2025-MPJ/GM del 16 de mayo de 2025, solicitando que se revoque o anule la misma, en mérito a los siguientes argumentos:
- (i) La falta que se le debió imputar es el artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, debido a que es el régimen al que pertenece, vulnerándose el principio de legalidad, tipicidad y debido procedimiento.
 - (ii) Se ha vulnerado el principio de inmediatez establecido en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, al haber esperado que se acumulen 82 ausencias para recién notificarle el inicio del procedimiento y no desde que se conocieron sus inasistencias de mayo.
 - (iii) Reconoció en el informe oral su responsabilidad respecto a las faltas injustificadas imputadas, pero este eximente de responsabilidad no fue valorado debidamente.
5. Con Oficio N° 47-2025-MPJ/OGRH, del 17 de junio de 2025, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. Mediante los Oficios N°s 018100-2025 y 018101-2025-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

² Notificada a la impugnante el 16 de mayo de 2025.

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.



7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil⁶, y el artículo 95º de su

³ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

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".

⁴ **Ley Nº 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 Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ **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

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.



reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; 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"⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

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 Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de

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".

⁷ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

⁸ El 1 de julio de 2016.

⁹ **Decreto Legislativo N° 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 N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable a los obreros municipales

13. De la revisión de la documentación que obra en el expediente, se aprecia que la impugnante tiene la condición de obrero municipal, vinculado a la Entidad por medio del régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728.

- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

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



14. No obstante, mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión.
15. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057¹⁰, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Nos 276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N° 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias. En el literal d), por su parte, se precisó que las disposiciones de los Decretos Legislativos Nos 276 y 728, sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) antes citado, serían de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes, y en ningún caso constituirían fuente supletoria del régimen de la Ley N° 30057.
16. 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 Transitoria¹¹ se

¹⁰ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"Cuarta. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda".

¹¹ 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.

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.



estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicación de dicho reglamento, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014. En la Tercera Disposición Complementaria Final, a su vez, se precisó que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podría aprobar normas aclaratorias o de desarrollo de dicho reglamento, dentro del marco legal vigente.

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

“PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley

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

(...)

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

18. Pese a ello, el Tribunal Constitucional mediante sentencia publicada el 4 de mayo de 2016 en el Diario Oficial “El Peruano”, emitida en el Proceso de Inconstitucionalidad seguido en los Expedientes Acumulados Nos 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC, declaró inconstitucional el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057,

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”.

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.



en el extremo que dispone: "(...) *así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales*", e inconstitucional por conexidad, la exclusión contemplada en el tercer párrafo de la misma disposición, relacionada con "*los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales*" y "*así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República*".

19. Al respecto, el artículo 204º de la Constitución Política del Perú establece que: "*La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto*", en concordancia con lo establecido en el artículo 81º de la Ley Nº 28237, Código Procesal Constitucional¹², con lo cual, el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, contemplado en el Título V de la Ley Nº 30057, sería también aplicable a los obreros municipales y regionales a partir del día siguiente de su publicación.
20. Por lo que, se debe concluir que, a partir del 5 de mayo de 2016, las entidades públicas señaladas en los numerales precedentes, con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales, según corresponda.
21. Al respecto, corresponde a este cuerpo Colegiado determinar la vigencia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicable a los obreros de los gobiernos regionales y locales, del siguiente modo:

¹²**Ley Nº 28237 – Código Procesal Constitucional**

"Artículo 81º.- Efectos de la Sentencia fundada

Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian. Tienen alcances generales y carecen de efectos retroactivos. Se publican íntegramente en el Diario Oficial El Peruano y producen efectos desde el día siguiente de su publicación. Cuando se declare la inconstitucionalidad de normas tributarias por violación del artículo 74 de la Constitución, el Tribunal debe determinar de manera expresa en la sentencia los efectos de su decisión en el tiempo. Asimismo, resuelve lo pertinente respecto de las situaciones jurídicas producidas mientras estuvo en vigencia.

Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de acción popular podrán determinar la nulidad, con efecto retroactivo, de las normas impugnadas. En tal supuesto, la sentencia determinará sus alcances en el tiempo. Tienen efectos generales y se publican en el Diario Oficial El Peruano".

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 5 de mayo de 2016, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 5 de mayo de 2016, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 5 de mayo de 2016, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
22. En ese contexto, habiéndose verificado que los hechos imputados a la impugnante ocurrieron con posterioridad al 5 de mayo de 2016, corresponde que se apliquen las normas sustantivas y procedimentales reguladas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la falta imputada a la impugnante

23. En el presente caso, se advierte que la Entidad mediante Resolución de Órganos Sancionador N° 002-2025-MPJ/GM, del 16 de mayo de 2025, impuso a la impugnante la sanción de destitución, por haber incurrido en falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haberse ausentado de su centro de labores, conforme al siguiente detalle:

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DIAS DE INASISTENCIA INJUSTIFICADA	MES	AÑO	TOTAL DE DIAS DE INASISTENCIA	TOTAL DE FALTAS INJUSTIFICAS
11, 14, 15, 16, 29	MAYO	2024	5	81
5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 25, 27, 30	JUNIO	2024	12	
2, 3, 7, 23, 27, 28, 30, 31	JULIO	2024	8	
1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 16, 18, 20, 27, 28, 29, 31	AGOSTO	2024	14	
1, 2, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 30	SEPTIEMBRE	2024	20	
2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27	OCTUBRE	2024	22	

24. Ahora bien, sobre la falta imputada, se tiene que el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil establece que: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: 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"*.
25. Esta disposición ha contemplado tres (3) supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionado con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo, señalando específicamente lo siguiente:
- (i) Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos;
 - (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,
 - (iii) Ausencias injustificadas por más de 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.
26. Respecto a ello, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 09423-2005-AA/TC, indicando que *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"*.
27. Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente Nº 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a*

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.



su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura".

28. En ese contexto, esta Sala estima que los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.
29. Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada a la impugnante, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir sus obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.
30. Ahora bien, se advierte que, dentro de la documentación recabada con la finalidad de acreditar la falta imputada al impugnante, se encuentra la siguiente:
- i) Informe Nº 262-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, del 23 de mayo de 2024, remitido por el Controlador General de Personal a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, informando las faltas injustificadas de la impugnante, respecto de los días 11, 14, 15 y 16 de mayo de 2024, de acuerdo al reporte del récord de asistencia de marcación de los relojes digitales.
 - ii) Informe Nº 01-2024-MPJ/PM/SGFCA, del 17 de junio de 2024, remitido por el Responsable de la Policía Municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, respecto de las inasistencias de la impugnante, correspondiente a los días 10, 12, 14 y 16 de junio de 2024.
 - iii) Informe Nº 02-2024-MPJ/PM/SGFCA, del 18 de junio de 2024, remitido por el Responsable de la Policía Municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, informando sobre la inasistencia de la impugnante el día 18 de junio de 2024.
 - iv) Informe Nº 03-2024-MPJ/PM/SGFCA, del 3 de julio de 2024, remitido por el Responsable de la Policía Municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, informando sobre las inasistencias de la impugnante, respecto de los días 2 y 3 de julio de 2024.
 - v) Informe Nº 07-2024-MPJ/PM/SGFCA, del 31 de julio de 2024, remitido por el Responsable de la Policía Municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, informando sobre las inasistencias de la impugnante, respecto de los días 27, 30 y 31 de julio 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. 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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- vi) Informe N° 08-2024-MPJ/PM/SGFCA, del 7 de agosto de 2024, remitido por el Responsable de la Policía Municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, informando sobre las inasistencias de la impugnante, respecto de los días 3, 4, 5, 6 y 7 de agosto de 2024.
- vii) Informe N° 09-2024-MPJ/PM/SGFCA, del 19 de agosto de 2024, remitido por el Responsable de la Policía Municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, informando sobre las inasistencias de la impugnante, respecto de los días 16, 18 y 19 de agosto de 2024.
- viii) Informe N° 367-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, del 22 de agosto de 2024, remitido por el Controlador General de Personal a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, informando las faltas injustificadas de la impugnante, respecto de los días 27, 28, 30, 31 de julio, 1, 2, 3, 4, 6 y 7 de agosto de 2024, de acuerdo al reporte del récord de asistencia de marcación de los relojes digitales.
- ix) Informe N° 404-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, del 17 de septiembre de 2024, remitido por el Controlador General de Personal a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, informando las faltas injustificadas de la impugnante, respecto de los días 12, 16, 18, 19, 28, 29 de agosto, 1, 2, 4, 5, 8 y 9 de septiembre de 2024, de acuerdo al reporte del récord de asistencia de marcación de los relojes digitales.
- x) Informe N° 15-2024-MPJ/PM/SGFCA del 1 de octubre de 2024, remitido por el responsable de la policía municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, informando sobre las inasistencias del 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 de septiembre de 2024, de la impugnante.
- xi) Informe N° 16-2024-MPJ/PM/SGFCA del 4 de octubre de 2024, remitido por el responsable de la policía municipal al Sub Gerente de Fiscalización y Control Administrativo, informando sobre las inasistencias del 30 de septiembre, 1, 2, 3 y 4 de octubre de 2024, de la impugnante.
- xii) Informe N° 451-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, del 21 de octubre de 2024, remitido por el Controlador General de Personal a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, informando las faltas injustificadas de la impugnante, respecto de los días 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 30 de septiembre, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 9 de octubre de 2024, de acuerdo al reporte del récord de asistencia de marcación de los relojes digitales.
- xiii) Informe N° 476-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, del 30 de octubre de 2024, remitido por el Controlador General de Personal a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, informando que la impugnante después de 29 días de faltas regresó a su puesto de trabajo, habiéndose presentado el 28 de octubre de 2024.
- xiv) Informe N° 515-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, del 18 de noviembre de 2024, remitido por el Controlador General de Personal a la Oficina de Gestión de

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 autía 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.



Recursos Humanos, adjuntando el reporte de asistencia de la impugnante de los meses de febrero a octubre de 2024.

- xv) Carta N° 293-2024-ST-PAD/MPJ, del 25 de noviembre de 2024, con la cual la Secretaria Técnica de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Entidad requirió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos los documentos que justificaran las inasistencias de los meses de mayo a octubre de 2024.
- xvi) Informe N° 541-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, del 28 de noviembre de 2024, mediante el cual el Controlador General de Personal respondió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos lo solicitado con Carta N° 293-2024-ST-PAD/MPJ, señalando que no había recibido algún documento que justificara las inasistencias de la impugnante, desconociendo los motivos por los que no había registra su ingreso y salida.

- 31. Al respecto, esta Sala considera que, en el presente caso, la ausencia de la impugnante al centro laboral en los días señalados, se ha acreditado con los medios probatorios detallados en el numeral precedente. De igual manera, es pertinente mencionar que la impugnante, en el informe oral realizado el 8 de mayo de 2025, ha reconocido expresamente las faltas injustificadas atribuidas.
- 32. Sobre esto último, en el Acta de Informe Oral del 8 de mayo de 2025, la impugnante y su abogado realizaron sus alegaciones finales, señalando expresamente lo siguiente:

"(...)

Ella ha tenido conocimiento del informe final en su centro laboral, por lo que creemos que la sanción resultaría desproporcionada pese a que reconoce las faltas injustificadas y por las razones que es una madre de familia con un hogar por problemas familiares (...).

En cuanto a la gradualidad, de informe de órgano instructor, en cuanto a los intereses generales, los bienes jurídicamente afectados, ella reconoce no haber asistido, por situaciones extremas.

(...)

La abogada refiere: Producto de eso, no ha tenido en cuenta de las notificaciones a la casa de su suegra, mi patrocinada reconoce su falta, pero ella no ha querido faltar (...), ella acepta su responsabilidad y solicitamos que la sanción de destitución se reemplace por suspensión, está bien las 82 faltas, pero necesitamos que se imponga una sanción menos gravosa que una destitución.

Pregunta por parte del órgano Sancionador: No son faltas de un día, a lo que la investigada refiere: Acepto que no son de un día y me cogió la depresión y estaba sola (...)

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.



Interviene el Órgano Sancionador: Muchas personas tienen problemas, pero faltar quince, veinte, veinticinco días, ¿lo reconoces? La investigada refiere: Acepto y reconozco los cinco periodos de faltas, lo cual no está justificado.

Órgano Sancionador: Prácticamente has faltado 82 días a tu trabajo.

Investigada: Pero de esos días me han descontado.

(...)". (El subrayado es nuestro)

33. Conforme se advierte de los numerales precedentes, la impugnante ha reconocido haber inasistido a la Entidad los días precisados en el numeral 23 de la presente resolución, las cuales no justificó debidamente.
34. Sin perjuicio de lo expuesto, de la revisión del Reporte de Asistencia remitido mediante Informe N° 515-2024-MPJ/OGRH/OCGP/JCMD, se advierte que el día **9 de junio de 2024** la impugnante registró su ingreso a las 6:01 horas y su salida a las 18:06 horas. En ese sentido, habiéndose acreditado su concurrencia y permanencia en el centro de labores en la referida fecha, **no corresponde considerar dicho día como inasistencia injustificada**, al encontrarse objetivamente verificada la prestación efectiva del servicio.
35. En ese sentido, al no haberse acreditado el 9 de junio de 2024 como inasistencia injustificada por parte de la impugnante, corresponde concluir que la falta imputada se configura por ochenta (80) días de inasistencias injustificadas. No obstante, dicha precisión no enerva la razonabilidad ni proporcionalidad de la sanción impuesta, atendiendo a la magnitud de las inasistencias acreditadas y a la gravedad que estas revisten en el marco de las obligaciones funcionales incumplidas.
36. En consecuencia, conforme a la documentación obrante en el expediente administrativo y del propio reconocimiento de la impugnante se advierte que ésta no ejerció sus labores como Policía Municipal por ochenta (80) días, entre los meses de mayo y octubre de 2024, con lo cual se encuentra acreditado que la conducta de la impugnante configuró la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

De los argumentos del recurso de apelación

37. En su recurso de apelación la impugnante señaló lo siguiente:

- (i) La falta que se le debió imputar es el artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, debido a que es el régimen al que pertenece, vulnerándose el principio de legalidad, tipicidad y debido procedimiento.
- (ii) Se ha vulnerado el principio de inmediatez establecido en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, al haber esperado que se acumulen 82 ausencias para recién

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.



notificarle el inicio del procedimiento y no desde que se conocieron sus inasistencias de mayo.

- (iii) Reconoció en el informe oral su responsabilidad respecto a las faltas injustificadas imputadas, pero este eximente de responsabilidad no fue valorado debidamente.

38. Sobre el primer y segundo argumento, cabe señalar que en el régimen de la actividad privada, es el artículo 31º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR¹³, el que ha establecido un límite temporal para el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador mediante el reconocimiento del principio de inmediatez, lo que supone que desde el conocimiento de los hechos y la instauración del procedimiento disciplinario (inmediatez cognitiva), así como al momento de imponer la sanción (inmediatez volitiva), debe mediar un plazo razonable. A propósito, el Tribunal Constitucional ha precisado que:

*"El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibídem. Comentario a la Casación 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág. 234.) el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa"*¹⁴.

39. Sin embargo, en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil el legislador no ha previsto que el ejercicio de la potestad disciplinaria se vincule con la observancia irrestricta al principio de inmediatez, sino más bien, la temporalidad de tal potestad se vincula con el plazo de prescripción previsto en el artículo 94º de la citada norma.
40. En ese sentido, conforme a lo expuesto en los numerales 13 al 22 de la presente resolución, habiéndose verificado que los hechos imputados a la impugnante ocurrieron con posterioridad al 5 de mayo de 2016, corresponde que se apliquen

¹³ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

"Artículo 31º.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez."

¹⁴ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

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.



las normas sustantivas y procedimentales reguladas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

41. Asimismo, se aprecia que mediante Resolución de Órgano Instructor N° 001-2025-MPJ/OGRRHH notificada el 7 de febrero de 2025, se dispuso el inicio del procedimiento administrativo en su contra por haber incurrido en faltas injustificadas por ochenta y dos días en el periodo de mayo a octubre de 2024. Y, con Resolución de Órganos Sancionador N° 002-2025-MPJ/GM, del 16 de mayo de 2025, se sancionó a la impugnante; no advirtiéndose que hubiera operado plazo de prescripción establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento. Por lo que, las alegaciones formuladas por la impugnante deben ser desestimadas.
42. Respecto al tercer argumento señalado por la impugnante, sobre el reconocimiento de su responsabilidad en el informe oral, cabe indicar que este Tribunal, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, del 15 de diciembre de 2021, señaló lo siguiente:

"(...)

86. *En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso— podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444.*

87. *El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.*

88. *Esta atenuante, sin embargo, debe ser evaluada de manera conjunta e integral con las demás circunstancias del caso y con la naturaleza del hecho infractor, pues si la gravedad de este torna insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, pese a que medie el reconocimiento de responsabilidad, el servidor no podría continuar prestando servicios en la entidad.*

89. *Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el*

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.



*procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.
(...)"*

43. En esa línea, conforme se ha desarrollado en la presente resolución se encuentra acreditado que la impugnante incurrió en ausencias injustificadas durante un total de ochenta (80) días, lo cual excede ampliamente los márgenes ordinarios de inasistencia y evidencia una conducta reiterada, prolongada y de especial gravedad, que afecta de manera directa la continuidad del servicio público y el cumplimiento de las funciones asignadas por la entidad.
44. De este modo, el reconocimiento de responsabilidad puede, de manera excepcional, ser valorado como un elemento de atenuación para efectos de la graduación de la sanción, siempre que concurren circunstancias que así lo permitan; sin embargo, dicha valoración no resulta aplicable cuando la falta presenta un alto grado de gravedad objetiva, reiteración o prolongación en el tiempo, como ocurre en el presente caso.
45. Es por ello que, el reconocimiento de responsabilidad formulado por la impugnante no desvirtúa la configuración de la falta ni excluye su carácter antijurídico, ni tampoco resulta idóneo para mitigar los efectos derivados de una inasistencia injustificada que se prolongó por ochenta (80) días, conducta que evidencia un incumplimiento grave y reiterado de los deberes funcionales, así como una afectación significativa a la continuidad y adecuada prestación del servicio público.
46. En consecuencia, este órgano colegiado concluye que el reconocimiento de responsabilidad manifestado por la impugnante no resulta aplicable como eximente ni atenuante relevante en el presente caso, correspondiendo confirmar la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de faltas injustificadas, en atención a la gravedad y extensión de la conducta acreditada.
47. Por último, tras evaluar los argumentos presentados en el recurso de apelación y revisar la documentación en el expediente, se ha constatado que **no se ha vulnerado el debido procedimiento y las garantías que derivan de este (principios de legalidad, tipicidad, causalidad, culpabilidad, derecho de defensa, razonabilidad y proporcionalidad)**. La Entidad ha proporcionado justificaciones claras y precisas sobre el proceso mediante el cual se determinó la responsabilidad de la impugnante en la falta imputada, justificando la sanción impuesta.

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

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

48. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionada en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, de conformidad con lo señalado en los numerales precedentes.
49. En atención a lo expuesto, corresponde desestimar los argumentos del recurso de apelación sometido a análisis y confirmar la sanción impuesta.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

50. 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.
51. En ese sentido, debido a que se ha constatado que la falta imputada prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, está debidamente acreditada, y que no se ha vulnerado el debido procedimiento, corresponde desestimar el recurso de apelación sometido a análisis y confirmar la sanción impuesta.

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 LUCIA ESMERALDA PEREZ GRANDEZ contra la Resolución de Órganos Sancionador Nº 002-2025-MPJ/GM, del 16 de mayo de 2025, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN; por lo que, se CONFIRMA tal decisión al haberse emitido conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora LUCIA ESMERALDA PEREZ GRANDEZ y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN para su cumplimiento y fines pertinentes.

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

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

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P6/PT6

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.