



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

RESOLUCIÓN Nº 000825-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 5291-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JORGE LUIS COTITO FRANCO
ENTIDAD : PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR SIETE (7) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JORGE LUIS COTITO FRANCO contra la Resolución Jefatural Nº 060-2025-PCM/OGRH, del 28 de abril de 2025; emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Presidencia del Consejo de Ministros, al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

1. Mediante Oficio Nº D001548-2024-PCM-OA, del 1 de octubre de 2024, la Jefatura de la Oficina de Abastecimiento de la Presidencia del Consejo de Ministros, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor JORGE LUIS COTITO FRANCO, en adelante el impugnante, quien, en su condición de Conductor de vehículo de la Oficina de Abastecimiento, habría incurrido en las siguientes conductas:

Primera imputación: El impugnante habría incumplido su horario y jornada de trabajo, durante los siguientes días:

Año	Mes	Días
2023	Enero	5, 9 y 30
	Febrero	1
	Septiembre	15 y 28
	Octubre	16 y 24
2024	Agosto	14 y 22
	Septiembre	2 y 12
Total		12 días

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"

En ese sentido, se le imputó la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹.

Segunda imputación: El impugnante habría incumplido su horario regular y jornada de trabajo del día 5 de enero de 2024, conforme al siguiente detalle:

Horario regular	Fecha	Hora de ingreso efectivo	Hora de salida efectiva
11:00 a.m. – 08:00 p.m.	05 de enero del 2024	11:21 a.m.	12:30 p.m.
412 minutos de incumplimiento			

En tal sentido, se le imputó la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.

Tercera imputación: El impugnante se habría ausentado injustificadamente y de forma no consecutiva, incumpliendo su jornada laboral diaria, los siguientes días:

Año	Mes	Días
2024	Enero	24 y 30
	Febrero	22
	Marzo	11, 12, 19 y 21
	Abril	1, 3, 11, 22 y 30
	Mayo	6, 14, 20 y 21
	Junio	10, 12, 13 y 25
	Julio	3
Total, en un periodo de 180 días		21 días

Por tal motivo, se le imputó las faltas disciplinarias tipificadas en los literales j)² y n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.

¹ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo
(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
(...)"

² Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo
(...)

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.

2. El 11 de octubre de 2024, el impugnante presentó sus descargos a las imputaciones realizadas mediante Oficio N° D001548-2024-PCM-OA.
3. A través de la Resolución Jefatural N° 060-2025-PCM/OGRH³, del 28 de abril de 2025, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por siete (7) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditado su responsabilidad por la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 12 de mayo de 2025⁴, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 060-2025-PCM/OGRH, solicitando se declare su nulidad, alegando lo siguiente:
 - (i) Fue objeto de hostigamiento laboral por la Secretaría Técnica de la Entidad, lo que vulneró su estado de salud.
 - (ii) La Entidad tuvo conocimiento de su estado de salud al haber sufrido una dolencia cardíaca por lo cual le era imposible justificar las razones de sus inasistencias, siendo que se debe implementar un mecanismo más dinámico y fácil para reportar y justificar sus inasistencias.
 - (iii) Se vulneró el deber de motivación.
 - (iv) Se vulneró el debido procedimiento.
 - (v) Se vulneró el principio de legalidad.
5. Con Oficio N° 000069-2025-ORH-PCM, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios N° 012504 y 012605-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

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.
(...)”.

³ Notificada al domicilio consignado por el impugnante.

⁴ Ampliado con escrito del 15 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.



ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

⁵ **Decreto Legislativo N° 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".

⁶ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

⁷ 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. 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.



en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁹; 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"¹⁰, 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 Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁸ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

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

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

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

⁹ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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

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

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

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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;

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"

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

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

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

-
- 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;
 - 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.

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>



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 Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ 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

¹² Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)"

¹³ Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

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.



Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 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 4.1¹⁵ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 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^{os} 276, 728 y 1057.

¹⁴**Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
"Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

¹⁵**Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 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^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)".

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

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



19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

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/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁶ **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.

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.

- (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 prescripción¹⁷.
- (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° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

De la motivación de los actos administrativos

23. El 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, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento¹⁸, por el cual los administrados tienen derecho a la

- 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".

¹⁷ Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

¹⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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.

defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

24. En este sentido, en lo que respecta a la debida motivación, debemos señalar que ésta en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico constituye, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444¹⁹, un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de *"permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública"*²⁰.
25. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444²¹. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:
(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

¹⁹**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

"Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico".

²⁰MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima: 2009, Gaceta Jurídica. p. 157.

²¹**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

"Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes: (...)

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. (...)"

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.

supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la referida Ley²².

26. Al respecto, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, quien ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

*"La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación"*²³.

27. En tal sentido, en la interpretación del Tribunal Constitucional:

*"Un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, como ya se ha dicho, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente al amparo de qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente exponer las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada"*²⁴.

Del análisis de los argumentos del impugnante

28. En el presente caso, la Entidad dispuso sancionar al impugnante por haber incurrido en las faltas previstas tanto en el literal n) como en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, conforme a los hechos expuestos en los antecedentes de la presente resolución.
29. Al respecto, esta Sala considera traer a colación lo previsto en la Resolución de Sala Plena Nº 002-2022-SERVIR/TSC²⁵, el cual establece el precedente de observancia obligatoria sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias

²² **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

"Artículo 10º.- Causales de nulidad"

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (...)"

²³ Sentencia recaída en el Expediente Nº 4289-2004-AA/TC, Fundamento Noveno.

²⁴ Sentencia recaída en el Expediente Nº 0090-2004-AA/TC, Fundamento Trigésimo Cuarto.

²⁵ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de diciembre de 2022.

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.



injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057.

30. Así, con relación a la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, el citado precedente ha precisado que esta se configura cuando el servidor, teniendo la obligación de cumplir un horario y una jornada previamente establecidos por la Entidad, no respeta los parámetros temporales fijados para la prestación del servicio, ya sea por registrar tardanzas, retirarse antes de la hora de salida, no completar la jornada diaria o incumplir el tiempo mínimo de permanencia exigido, sin mediar causa objetiva que justifique dicha conducta.
31. En ese sentido, a diferencia de la falta prevista en el literal j), que exige la inasistencia total al centro de labores por los periodos expresamente establecidos, la falta del literal n) se configura aun cuando el servidor haya asistido a su centro de trabajo, pero incumpla injustificadamente el horario o la jornada laboral. Para su adecuada imputación, la Entidad debe acreditar: (i) la existencia de un horario y jornada formalmente establecidos; (ii) la identificación precisa de las fechas y el tipo de incumplimiento incurrido; y (iii) la inexistencia de justificación válida, como licencia, descanso médico, comisión de servicios u otra causa debidamente acreditada.
32. Por su parte, la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida a las ausencias injustificadas quedará configurada cuando:

*"30. (...) el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, **deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.***

*31. En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, **seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario**; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.*

*32. Asimismo, considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, **no se configurará esta cuando**:*

- (i) *El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad.*

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

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

- (ii) *Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego del transcurrido el horario de ingreso.*
- (iii) *Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida.*
- (iv) *El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo (...)"*.

[Énfasis agregado]

33. En ese sentido, para la correcta configuración de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, no basta con acreditar la mera ausencia física del servidor en determinados días, sino que resulta indispensable verificar que dichas inasistencias carezcan de justificación objetiva y que encuadren en los supuestos establecidos por la norma. Asimismo, corresponde precisar que el cómputo de los días no consecutivos debe efectuarse dentro del periodo de treinta (30) o ciento ochenta (180) días calendario, según corresponda, tomando como punto de partida la primera fecha en la que se incurrió en ausencia injustificada.
34. De esta manera, la autoridad administrativa debe identificar con precisión las fechas específicas de inasistencia, acreditar que el servidor tenía la obligación de asistir en tales días y constatar que no medió descanso médico, licencia autorizada u otra causa legalmente admitida que justifique su ausencia. Solo en la medida en que concurren dichos elementos podrá efectuarse una adecuada subsunción de la conducta en el tipo infractor, en observancia del principio de tipicidad que rige el ejercicio de la potestad sancionadora.
35. Sobre el particular, en el presente caso la Entidad recopiló la siguiente información:
- (i) **Memorando N° D00252-2024-PCM-OGRH**, a través del cual la Oficina General de Recursos Humanos, en atención al Informe N° D00032-2024-PCM-OGRH-BAA, reportó las ausencias injustificadas del impugnante al mes de enero de 2024, anexando el respectivo reporte de asistencias.
 - (ii) **Memorando N° D001726-2024-PCM-OGRH**, a través del cual la Oficina General de Recursos Humanos adjuntó el Informe N° D000109-2024-PCM-OGRH-BAA con el que se confirmó el incumplimiento del horario y la jornada de trabajo del impugnante del día 5 de enero de 2024.
 - (iii) **Informe N° D000032-2024-PCM-OGRH, del 14 de febrero de 2024**, a través del cual la Oficina General de Recursos Humanos, informó sobre el reporte de papeletas emitidas por el impugnante y confirmó que este contaba con los medios requeridos para emitir las papeletas electrónicas, las cuales a su vez requería de la autorización de su jefe inmediato.



36. Por tanto, a consideración de esta Sala, la Entidad acreditó el incumplimiento del horario y la jornada de trabajo del impugnante durante los días 5, 9 y 30 de enero; 1 de febrero; 15 y 28 de septiembre; 16 y 24 de octubre de 2023. Asimismo, de los días 5 de enero; 14 y 22 de agosto; 2 y 12 de septiembre de 2024, conforme a la documentación obrante en el expediente administrativo, que fue recabada por las autoridades correspondientes de la Entidad.
37. Además, se verifica que se acreditó la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, respecto a las inasistencias injustificadas comprendidas entre el 21 de mayo y 3 de julio de 2024 que hacen un total de seis (6) días de ausencias injustificadas del impugnante. Es importante precisar que, a lo largo del presente procedimiento, el impugnante no ha aportado material probatorio que justifique los incumplimientos del horario y la jornada de trabajo y las inasistencias imputadas.
38. A través de su recurso de apelación el impugnante alegó que fue objeto de hostigamiento laboral por la Secretaría Técnica de la Entidad, lo que vulneró su estado de salud. Al respecto, corresponde precisar que dicho argumento no guarda relación directa con los hechos materia del presente procedimiento administrativo disciplinario, referido al incumplimiento del horario y la jornada de trabajo, así como a las inasistencias injustificadas debidamente acreditadas.
- En efecto, la alegación de un presunto hostigamiento laboral no ha sido acompañada de medio probatorio idóneo que permita, siquiera indiciariamente, acreditar la existencia de actos sistemáticos de presión, maltrato o afectación ilegítima de sus derechos por parte de la Secretaría Técnica.
39. Asimismo, aun cuando el impugnante hubiera considerado que se encontraba en una situación de afectación a su salud o de conflicto laboral, ello no lo eximía del deber de cumplir con su jornada y horario de trabajo, ni lo habilitaba a ausentarse sin la correspondiente justificación o sin hacer uso de los mecanismos formales previstos en la normativa interna, más aún cuando, conforme a lo actuado en el expediente, contaba con los medios electrónicos necesarios para gestionar dichas solicitudes.
40. En tal sentido, al no existir nexo causal entre el supuesto hostigamiento alegado y las inasistencias e incumplimientos acreditados, ni haberse demostrado que tales circunstancias le impidieran objetivamente cumplir con sus obligaciones funcionales, corresponde desestimar este extremo del recurso, al carecer de sustento fáctico y probatorio.



41. De otro lado, el impugnante señaló que la Entidad tuvo conocimiento de su estado de salud al haber sufrido una dolencia cardiaca, por lo cual le era imposible justificar oportunamente las razones de sus inasistencias, añadiendo que debía implementarse un mecanismo más dinámico y sencillo en la Entidad para reportar y sustentar dichas ausencias.
42. Sobre el particular, corresponde precisar que la sola invocación de una afectación a la salud no exime automáticamente al servidor del cumplimiento de las obligaciones formales previstas para la justificación de inasistencias, máxime cuando existen mecanismos específicos para acreditar tales circunstancias.
43. De la revisión del expediente no se advierte que el impugnante haya presentado, dentro de un plazo razonable, documentación médica idónea que sustente las fechas concretas de inasistencia materia de imputación, ni que haya acreditado una imposibilidad material absoluta que le impidiera comunicar su situación a la Entidad por cualquier medio disponible. Por el contrario, conforme a los informes de la Oficina de Recursos Humanos, el impugnante contaba con acceso a los mecanismos electrónicos para la emisión de papeletas y solicitudes, los cuales requerían únicamente la autorización de su jefe inmediato.
44. En ese sentido, la eventual necesidad de optimizar los canales internos de comunicación, aspecto que excede el ámbito del presente procedimiento, no enerva la responsabilidad administrativa derivada del incumplimiento del deber de asistencia y permanencia en el centro de labores, cuando no se ha demostrado la existencia de una causa objetiva y debidamente acreditada que justifique las ausencias imputadas. Por tanto, este argumento tampoco resulta suficiente para desvirtuar la falta atribuida.
45. Además, el impugnante señaló en su recurso de apelación que se ha vulnerado el deber de motivación. Al respecto, de acuerdo a lo contemplado en el numeral 1.11 del artículo IV del TUO de la Ley Nº 27444, el principio de verdad material establece que la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.
46. Evidentemente, dicho principio constituye un medio de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. Por ello, es obligación de la Entidad **agotar todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la**

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>

función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.

47. Esta forma en la que debe operar la administración pública guarda vinculación con el 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 objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando 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 explicarlo²⁶".

En el caso concreto, se aprecia que la Entidad, a fin de dar cumplimiento a dicho principio, procedió a realizar la actividad probatoria correspondiente, dando como resultado la emisión de la documentación señalada en el numeral 35 de la presente resolución, que dio sustento al acto impugnado, despejándose así la duda razonable respecto a las inasistencias del impugnante y a sus incumplimientos de su jornada y horario de trabajo, deviniendo los mismos en injustificados.

48. En consecuencia, se advierte que la resolución impugnada contiene una exposición clara de los hechos imputados, la identificación expresa de las normas presuntamente vulneradas, la valoración razonada de los medios probatorios actuados y la fundamentación jurídica que sustenta la subsunción de la conducta en las faltas previstas en los literales n) y j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057. Por tanto, no se evidencia que la Entidad haya emitido un pronunciamiento carente de sustento fáctico o jurídico, ni que haya incurrido en motivación aparente, insuficiente o incongruente, por lo que corresponde desestimar el alegato referido a la vulneración del deber de motivación, al haberse respetado las garantías del debido procedimiento administrativo.
49. Finalmente, acerca del argumento del impugnante de que se habría vulnerado el debido procedimiento, corresponde señalar que, en el presente caso, el servidor investigado hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos

²⁶Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 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. 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.



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 y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, así como también rendir su manifestación a través de un informe oral, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.

50. Ante dicha situación, esta Sala considera que las faltas imputadas dan lugar, conforme a los alcances del artículo 85º de la Ley Nº 30057, a la imposición de la medida disciplinaria de suspensión, y que conforme motiva la Entidad en la Resolución Jefatural Nº 060-2025-PCM/OGRH.
51. Como tal, esta Sala considera que no existe evidencia alguna que desvirtúe el incumplimiento por parte del impugnante, de concurrir a sus labores y, como tal, no desvirtúa la comisión de las faltas que le fueron imputadas, resultandos subsistentes las mismas.
52. En consecuencia, este cuerpo Colegiado considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, al no haber desvirtuado la comisión de las faltas imputadas.

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 el señor JORGE LUIS COTITO FRANCO contra la Resolución Jefatural Nº 060-2025-PCM/OGRH, del 28 de abril de 2025; emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS; por lo que se CONFIRMA la indicada resolución al haberse emitido conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor JORGE LUIS COTITO FRANCO y a la PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS.

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.



"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-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

P10

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.