



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 Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 001844-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3051-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ORLANDO LUIS LIMO ZELADA
ENTIDAD : PODER JUDICIAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
 LICENCIA CON GOCE DE HABER

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ORLANDO LUIS LIMO ZELADA contra la Resolución Administrativa N° 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ, del 14 de septiembre de 2020, emitida por la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque del Poder Judicial; en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 16 de octubre de 2020

ANTECEDENTE

- Mediante la Resolución Administrativa N° 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ, del 14 de septiembre de 2020, emitida por la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque del Poder Judicial, en adelante la Entidad, se resolvió conceder licencia con goce de haber compensable, con eficacia anticipada, al señor ORLANDO LUIS LIMO ZELADA, en adelante el impugnante, por el periodo del 27 de julio al 2 de septiembre de 2020, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la misma.

En la parte considerativa de la Resolución Administrativa N° 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ se indicó, literalmente, lo siguiente:

"Que, mediante correos dirigidos a las áreas competentes, el servidor judicial ORLANDO LUIS LIMO ZELADA, hace de conocimiento que no cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar sus labores a través de trabajo remoto; debiendo señalara que el área de informática, realizó las gestiones ante Service Desk; pero ante la demanda de otros usuarios, la instalación y acceso a sistemas como SIGA, SIAF impidió su atención oportuna; ello implicó que no pudiera realizar trabajo remoto durante el periodo del 27 de julio hasta el 02 de setiembre de 2020, (desde el 03 de setiembre fue asignado al área de Logística), por lo que en mérito a lo dispuesto por el D.U. N° 026-2020-PCM, resulta viable, otorgarle licencia con goce de haber compensable, por el periodo antes señalado".



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 Universalización de la Salud"

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

2. El 2 de octubre de 2020, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ, solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, argumentando lo siguiente:
 - (i) La licencia que se le ha concedido se ha efectuado de forma arbitraria.
 - (ii) Fue rotado al Área de Recursos Humanos; sin embargo, no se le proporcionaron las herramientas de trabajo respectivas a efectos de realizar sus labores de forma remota.
 - (iii) Mediante una serie de correos electrónicos informó a sus superiores las necesidades que presentaba para poder ejecutar sus labores; no obstante, sus solicitudes nunca tuvieron respuesta.
 - (iv) Venía registrando diariamente su asistencia mediante el grupo del aplicativo whatsapp de la Gerencia de Administración Distrital.
 - (v) Es falso que no haya realizado labores, siendo que se vio imposibilitado de llevarlas a cabo al carecer de las herramientas necesarias, lo cual es responsabilidad de la Coordinadora de Recursos Humanos.
 - (vi) Desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional desempeñó sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto, lo cual se vio afectado cuando se dispuso rotarlo al Área de Recursos Humanos.
 - (vii) La licencia otorgada constituye un acto de agravio y hostilidad en su contra.
3. Con Oficio N° 000525-2020-GAD-CSJLA-PJ, la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
4. A través de los Oficios N° 007086 y 007087-2020-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 -

¹ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil"



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 Universalización de la Salud"

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², 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.

6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, 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.
7. 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 N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su

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".

² 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".

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁴ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; 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”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

8. 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 Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación

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”.

⁵ **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”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

⁸ **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 16.- 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;

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

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)

9. 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.
10. 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

[Handwritten signatures]

- 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;
- 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.



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 Universalización de la Salud”

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 de trabajo aplicable

11. De la documentación contenida en el expediente administrativo, se advierte que el régimen laboral aplicable al impugnante es el de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.
12. En tal sentido, esta Sala considera que resultan aplicables al presente caso, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

De las licencias para los servidores públicos en el marco del Estado de Emergencia Nacional

13. Mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA⁹, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19; dicha medida fue prorrogada en mérito al Decreto Supremo N° 020-2020-SA¹⁰, con vigencia hasta el 7 de septiembre de 2020.
14. A su vez, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM¹¹, se declaró el Estado de Emergencia Nacional, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Dicha medida, que ha sido sujeto de varias prórrogas, se encuentra vigente hasta el 31 de agosto de 2020.
15. Por su parte, mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020¹², se estableció la implementación del trabajo remoto, tanto en el sector público como privado, a efectos de que se pueda preservar la integridad de los trabajadores. A su vez, en el artículo 20° del referido decreto dispuso, literalmente, lo siguiente:

“Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo

⁹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 11 de marzo de 2020.

¹⁰ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 4 de junio de 2020.

¹¹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020.

¹² Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020.



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 Universalización de la Salud"

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior".

16. Sobre la base de lo antes señalado, mediante el Decreto Legislativo N° 1505¹³, se fijaron medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, disponiéndose específicamente lo siguiente:

"2.1 De manera excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2020, autorízase a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo. Dichas medidas pueden consistir, sin limitarse a estas y sin trasgredir la finalidad del presente decreto legislativo, en:

a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Asimismo, las entidades pueden establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.

b) Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.

c) Reducir la jornada laboral.

d) Modificar el horario de trabajo.

e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.

f) Proporcionar medios de transporte para el traslado de los/as servidores/as civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios, así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad, garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud.

g) Proporcionar los equipos de protección personal a los/as servidores/as civiles de acuerdo con su nivel de riesgo de exposición y atendiendo a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.

h) Vigilar la salud de los/as servidores/as civiles conforme a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.

¹³ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 11 de mayo de 2020.



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 Universalización de la Salud"

2.2 Sin perjuicio de lo anterior, las entidades públicas deben prever que las medidas temporales excepcionales no colisionen con aquellas que se encuentran vigentes en la entidad y que, por su naturaleza, tengan la misma finalidad, de modo tal que no supongan una desnaturalización de estas últimas o las conviertan en incrementos remunerativos.

2.3 Las entidades públicas deben garantizar que las áreas de trabajo de sus instalaciones cuenten con las condiciones ambientales suficientes para mitigar la propagación de riesgos biológicos en cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud.

*2.4 Las medidas adoptadas por las entidades públicas en el marco del presente artículo deben tener en cuenta las condiciones particulares de los/as servidores/as públicos/as con discapacidad.
(...)"*

17. De lo antes expuesto, se advierte que en el marco de la pandemia producida por la propagación del COVID-19, se han dispuesto medidas especiales en el ámbito de los recursos humanos del sector público, las mismas que, siendo de carácter temporal, exigen su aplicación de forma inmediata y directa.

Del análisis de los argumentos del impugnante

18. En el presente caso, esta Sala advierte que el impugnante se encuentra en desacuerdo con la decisión de la Entidad, de otorgarle licencia con goce de haber por el periodo del 27 de julio al 2 de septiembre de 2020, refiriendo que dicha decisión constituye un acto de hostilidad por cuanto no había solicitado licencia, y que en tales fechas no pudo desarrollar sus labores debido a que no se le proporcionaron las herramientas de trabajo que solicitó reiteradamente.
19. Sobre el particular, esta Sala considera pertinente señalar, conforme se precisa en la parte considerativa de la Resolución Administrativa N° 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ, que la propia Entidad reconoce que no se pudieron atender los reiterados pedidos del impugnante para que se le brinden las herramientas de trabajo necesarias para desarrollar su labor, con lo cual no pudo realizar el trabajo remoto.
20. A partir de lo antes expuesto, esta Sala considera pertinente señalar que si el impugnante no contaba con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones, resultaba inviable que ejerciera alguna labor en el periodo del 27 de julio al 2 de septiembre de 2020.
21. Ahora bien, conforme se deduce de lo expuesto en el recurso de apelación del impugnante, éste considera que la decisión contenida en la Resolución Administrativa N° 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ, constituye un acto de hostilidad en su contra, y que durante el periodo por el cual se le concedió licencia, éste si tuvo

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

disposición de laborar, solo que no pudo llevar a cabo sus tareas porque no se le proporcionaron las herramientas.

22. Con relación a los actos de hostilidad en contra de los trabajadores, en el artículo 30º del TUO se precisa lo siguiente:

"Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;

e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia".

23. De lo antes expuesto, esta Sala advierte que la situación ocurrida en el presente caso no se equipara con ninguna de las condiciones previstas en la normativa aplicable, que determinen la ocurrencia de un acto de hostilidad, por lo que debe desestimarse lo expuesto en este extremo.

24. Por otro lado, respecto del argumento del impugnante, de que diariamente estuvo registrando su asistencia mediante el grupo creado en el aplicativo whatsapp, y que realizó constantes pedidos para que se le proporcionen las herramientas de trabajo, esta Sala considera pertinente señalar que tales hechos, si bien evidencian que el impugnante puso en conocimiento los problemas que impedían la realización de sus labores, no desvirtúan el hecho de que no pudo cumplir con ninguna de sus tareas durante el periodo señalado.



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 Universalización de la Salud"

25. En este sentido, un tratamiento injusto por parte de la Entidad representaría el que se hubiera considerado al periodo del 27 de julio al 2 de septiembre de 2020, como inasistencias injustificadas, pero en el presente caso, la Entidad misma ha reconocido que el impugnante no pudo desempeñar sus labores a consecuencia de no proporcionarle las herramientas.
26. A partir de lo expuesto, es que esta Sala considera que se encuentra acreditado que el impugnante no pudo realizar sus labores en el periodo del 27 de julio al 2 de septiembre de 2020, es decir, no hubo una contraprestación efectiva de labores; sin embargo, no se afectó el vínculo laboral con la Entidad, por lo que subsiste la obligación de cumplir las funciones encomendadas, recibiendo su remuneración respectiva.
27. Como tal, advirtiéndose que el impugnante recibió sus remuneraciones por el periodo señalado, pero no realizó de forma efectiva sus labores, sin perjuicio que esto último resultara de la falta de atención a sus pedidos por la alta demanda derivada del Estado de Emergencia Nacional, vigente desde el 16 de marzo de 2020, corresponde considerar dicho periodo, en observancia del Decreto de Urgencia N° 026-2020, como licencia sin goce de remuneraciones.
28. Por lo tanto, tal como se verifica de los fundamentos contenidos en la Resolución Administrativa N° 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ, no existió un ánimo de perjuicio de la Entidad en contra del impugnante, pero no habiendo realizado este último labor efectiva en el periodo señalado, subsiste la obligación de compensar las horas no laboradas; en consecuencia, la decisión de la Entidad se efectuó en observancia del principio de legalidad.
29. Respecto al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del TUO de la Ley N° 27444¹⁴, debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.
30. Por otro lado, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad¹⁵, en aplicación del principio de legalidad, la

¹⁴ **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

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

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

¹⁵ **Constitución Política del Perú de 1993**



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 Universalización de la Salud"

administración pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica.

En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

31. A partir de lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, en aplicación del principio de legalidad.

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 ORLANDO LUIS LIMO ZELADA contra la Resolución Administrativa Nº 000162-2020-GAD-CSJLA-PJ, del 14 de septiembre de 2020, emitida por la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque del PODER JUDICIAL; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor ORLANDO LUIS LIMO ZELADA y a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque del PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque del PODER JUDICIAL.

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

TITULO I

DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

CAPITULO I

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(...)”.

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L8/P2

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.