



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM, trasgrediendo con ello lo previsto en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la función Pública³, e incurriendo en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° la Ley N° 30057 Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, en concordancia con lo señalado en el artículo 100° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵.

2. El 9 de septiembre de 2019, la impugnante presentó sus descargos señalando lo siguiente:
- (i) Siempre actuó bajo los principios y deberes éticos como servidora pública, respetando todas las normativas que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.
 - (ii) No tenía competencia para actuar como inspectora auxiliar, puesto que la inspeccionada no estaba acogida en el REMYPE.
 - (iii) No tuvo apoyo alguno de ningún inspector de trabajo, realizando sola las labores en el expediente de la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM.
 - (iv) La Sub Intendencia de Actuación Inspectiva designó a un Equipo de Trabajo, por lo que debió brindar las directrices técnicas con referencia a los equipos de trabajo.
 - (v) Del 2014 al 2018 acontecieron diversos hechos que conllevaron a que exista una entrega posterior, entre ellos la carga laboral, descansos médicos, descansos vacacionales y condiciones de trabajo.

³ Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la función Pública

“Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes: (...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. (...)

⁴ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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

q) Las demás que señale la ley. (...)

⁵ Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- (vi) Nunca fue notificada del Informe N° 043-2018-SUNAFIL/ILM/SIA1/G-12, por lo que se ha vulnerado su derecho de defensa, puesto que nunca se le solicitó una justificación y/o permitió que exponga el motivo del exceso de los plazos.
 - (vii) Se ha trasgredido el principio de inmediatéz, por lo que el procedimiento debe ser declarado nulo.
 - (viii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad.
 - (ix) La entrega del informe de actuaciones inspectivas fuera de plazo no es un hecho antijurídico.
 - (x) La responsabilidad corresponde al señor de iniciales S.P.M.P.
3. A través de Resolución Jefatural N° 150-2020-SUNAFIL-OGA-ORH⁶, del 4 de diciembre de 2020, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, resolvió imponer a la impugnante la sanción de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado las imputaciones efectuadas con Carta N° 01-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI/G-12, del 22 de agosto de 2019.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 4 de enero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 150-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, solicitando se revoque la citada resolución y se le conceda el uso de la palabra, bajo los siguientes argumentos:
- (i) La facultad de la Entidad para sancionarla habría prescrito, puesto que la Entidad tomó conocimiento de la supuesta falta el 21 de agosto de 2019 con el Informe N° 043-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI/G12 el cual fue dirigido a la Subintendencia de Actuación Inspectiva y a la Secretaría Técnica. Por tanto, siendo que la Secretaría Técnica depende de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, dicha oficina ya habría tomado conocimiento de la falta.
 - (ii) Se ha aplicado en forma retroactiva la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, la cual fuera publicada el 3 de abril de 2016, no obstante, se le asignó la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM el 30 de marzo de 2016, es decir, antes de que entre en vigencia la citada directiva.
 - (iii) No se ha configurado el supuesto de hecho señalado en el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII.
 - (iv) La Entidad no ha precisado cómo es que habría configura el incumplimiento al deber de responsabilidad.
 - (v) Se ha trasgredido el principio de imparcialidad, toda vez que el mismo órgano que presentó la denuncia en su contra, hizo la investigación y emitió el informe con la propuesta de sanción.

⁶ Notificada a la impugnante el 7 de diciembre 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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- (vi) No se han valorado adecuadamente las pruebas y argumentos presentados.
 - (vii) La graduación de la sanción no se ha realizado conforme a lo previsto en el artículo 87º de la Ley N° 30057.
 - (viii) El acto impugnado no se encuentra debidamente motivado.
5. Mediante Oficio N° 000008-2021-SUNAFIL/GG/OGA/ORH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Con Oficios N° 000301 y 000302-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación presentado había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁷, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁸, 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:

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 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 contencioso 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”.

⁸ **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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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/TSC⁹, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹⁰, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹¹; 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”¹², en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹³.

⁹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹⁰ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

¹¹ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

¹² El 1 de julio de 2016.

¹³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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 Directivo¹⁴, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la

“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”.

¹⁴**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 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;
- 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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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)

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

Del régimen disciplinario aplicable

- Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
- Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que

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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁵, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁶.

15. 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 Civil¹⁷, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁸.
16. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁹ se

¹⁵ **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. (...)”.

¹⁶ **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. (...)”.

¹⁷ **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. (...)”.

¹⁸ **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. (...)”.

¹⁹ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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.

17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil²⁰ y el Título VI del Libro I de su Reglamento General²¹, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil²².

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

²⁰ La Ley N^o 30057 - Ley del Servicio Civil

Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Faltas

Capítulo II: Régimen de sanciones y procedimiento Sancionador

²¹ El Reglamento de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM

Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Faltas Disciplinarias

Capítulo III: Sanciones

Capítulo IV: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Capítulo V: Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

²² 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:

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



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

18. En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE²³, 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 4.1²⁴ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
19. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
20. 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

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”.

²³ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

²⁴ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

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

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC²⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos

²⁵ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.

(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 a 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En el presente caso, considerando que los hechos que dieron inicio al proceso administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, corresponde aplicar en el presente proceso las reglas sustantivas y procedimentales sobre materia disciplinaria establecidas en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Sobre la falta imputada a la impugnante

23. Conforme a lo señalado en los antecedentes de la presente resolución, a través de la Resolución Jefatural N° 150-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 4 de diciembre de 2020, se impuso a la impugnante la sanción de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones, al acreditarse su responsabilidad por haber excedido de haber excedido manifiestamente el plazo previsto en el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, respecto a la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM, trasgrediendo con ello lo previsto en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, e incurriendo en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley N° 30057, en concordancia con lo señalado en el artículo 100° de su Reglamento General.
24. Ahora bien, en cuanto al fondo del asunto, debemos señalar que los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo actuar. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.
25. Sobre el particular, Nuñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno²⁶.

26. Es en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.
27. Así, vemos que el impugnante ha sido sancionado por haber transgredido el deber de responsabilidad, en virtud del cual debía desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública; en razón a que excedió manifiestamente el plazo previsto en el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, respecto a la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM.
28. Al respecto, el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII establece lo siguiente:

“7. ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (...)

7.7. FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS (...)

7.7.3. Informe de actuaciones inspectivas de investigación (...)

7.7.3.3. *El plazo máximo para que el inspector actuante haga entrega del informe de actuaciones inspectivas es de quince (15) días hábiles, contados a partir de (a fecha de la última actuación inspectiva, siempre y cuando el sujeto inspeccionado cumpla con todas las obligaciones relacionadas con las materias inspeccionadas. En caso de que no se cumpla con la finalidad de la inspección del trabajo, el plazo máximo de entrega del informe es de diez (10) días hábiles. (...)*”

29. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente, se advierte el Informe N° 043-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI/G-12, del 20 de agosto de 2018, emitido por el señor de iniciales S.P.M.P., en su calidad de Supervisor Inspector (Grupo 12) de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Entidad, en donde se indica lo siguiente:

“(...) 1.-Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM.

12. Razón Social: (...) S.A.C.

13. Fecha de asignación: 30/03/2016.

²⁶ NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

14. Fecha de recepción: 30/03/2016.

15. Fecha de inicio: 12/04/2016.

16. Fecha de término: 04/08/2016.

17. Plazo para la devolución del expediente diez (15) días hábiles contados a partir de la última actuación inspectiva.

18. Fecha máxima que debió devolver el expediente: 25/08/2016

19. Fecha que devuelve el expediente al Supervisor: 31/07/2018.

20. Resultado: **INFORME**

21. Devuelve el expediente al Supervisor excediéndose en el plazo: 480 días hábiles:

22. 480/22 días hábiles es= 21.818 equivalente a más de veintiún y medio meses (21.818) de días hábiles de retraso. (...)

30. En ese sentido, se aprecia que la impugnante estuvo a cargo del trámite de la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM, la cual le fuera asignada el 30 de marzo de 2016, desarrollando las actuaciones de investigación desde el 12 de abril de 2016 hasta el 4 de agosto de 2016. No obstante, y conforme a lo precisado en el Informe N° S/N-2019-SUNAFIL/ELS, del 1 de agosto de 2019, la impugnante señala expresamente que recién el 31 de julio de 2018 entregó al Supervisor Inspector el expediente de la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM.
31. De acuerdo a ello, al haber entregado la impugnante el 31 de julio de 2018 el Informe de Actuaciones inspectivas y el expediente de la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM, se evidencia el incumplimiento del plazo previsto en el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, el cual establece que el plazo máximo para que el inspector actuante haga entrega del informe de actuaciones inspectivas es de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de la última actuación inspectiva, siempre y cuando el sujeto inspeccionado cumpla con todas las obligaciones relacionadas con las materias inspeccionadas.
32. En ese sentido, de acuerdo con la documentación señalada en los numerales precedentes, se encuentra acreditada la responsabilidad de la impugnante por haber excedido manifiestamente el plazo previsto en el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, respecto a la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM, trasgrediendo con ello lo previsto en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, e incurriendo en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° la Ley N° 30057 Ley N° 30057, en concordancia con lo señalado en el artículo 100° de su Reglamento General.

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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

33. De acuerdo a lo antes señalado, corresponde desestimar el argumento de la impugnante referido a que no se habría configurado el supuesto de hecho señalado en el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII.
34. Asimismo, en su recurso de apelación, la impugnante ha señalado que la facultad de la Entidad para sancionarla habría prescrito, puesto que la Entidad tomó conocimiento de la supuesta falta el 21 de agosto de 2019 con el Informe N° 043-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI/G12 el cual fue dirigido a la Subintendencia de Actuación Inspectiva y a la Secretaría Técnica. Por tanto, siendo que la Secretaría Técnica depende de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, dicha oficina ya habría tomado conocimiento de la falta.
35. Al respecto, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, del 31 de agosto de 2016²⁷, el pleno del Tribunal precisó que *“(…) el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario (...)”*; ello considerando que el artículo 92° de la Ley N° 30057 señala expresamente quiénes son las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.
36. De la documentación que obra en el expediente, se aprecia que, desde el 26 de agosto de 2016, fecha a partir de la cual se configura la responsabilidad de la impugnante²⁸ por el incumplimiento de lo dispuesto en el punto 7 del numeral 7.7.3.3 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, hasta el 22 de agosto de 2019, fecha de notificación de la Carta N° 01-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI/G-12, con la cual se dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, no ha transcurrido en exceso el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta, teniendo en cuenta que la oficina de recursos humanos no tomó conocimiento de la falta en dicho lapso. Por tanto, lo alegado por la impugnante en dicho extremo carece de sustento.
37. De otro lado, la impugnante ha indicado que se habría aplicado en forma retroactiva la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, la cual fuera publicada el 3 de abril de 2016, no obstante, se le asignó la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM el 30 de marzo de 2016, es decir, antes de que entre en vigencia la citada directiva. Al respecto, cabe precisar que los hechos por los cuales fue sancionada la impugnante obedecen a la oportunidad que tenía para entregar el

²⁷ Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016.

²⁸ Considerando la fecha de la última actuación de la impugnante (4 de agosto de 2016) ésta tenía desde el 4 hasta el 25 de agosto de 2016 para dar cumplimiento a lo dispuesto en la citada norma.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Informe de Actuaciones inspectivas y el expediente de la Orden de Inspección N° 2234-2016-SUNAFIL/ILM, esto es, del 4 al 25 de agosto de 2016, periodo en el cual se encontraba vigente la citada directiva. Por tanto, lo alegado en dicho extremo debe ser desestimado.

38. Por otra parte, la impugnante ha señalado que la Entidad no ha precisado cómo es que habría configura el incumplimiento al deber de responsabilidad; sin embargo, de la revisión de la Resolución Jefatural N° 150-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 4 de diciembre de 2020, se aprecia que la Entidad ha fundamentado las razones por las cuales se encuentra acreditada la trasgresión al citado deber, por lo que dicho argumento carece de sustento.
39. Asimismo, la impugnante ha alegado que se ha trasgredido el principio de imparcialidad, toda vez que el mismo órgano que presentó la denuncia en su contra, hizo la investigación y emitió el informe con la propuesta de sanción.
40. Sobre dicho argumento, corresponde señalar que el Informe N° 043-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI/G-12, del 20 de agosto de 2018, con el cual se comunica a la Subintendencia de Actuación Inspectiva sobre los hechos materia de sanción, fue emitido por el señor de iniciales S.P.M.P., en su calidad de Supervisor Inspector (Grupo 12) de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Entidad. Además, de la revisión de la Carta N° 01-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI/G-12, del 22 de agosto de 2019, con la cual se instauró el procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante; así como del Informe N° 04-2020-SUNAFIL/ILM/SIAI/G-12, con el cual se emitió el informe del órgano instructor en el procedimiento administrativo seguido contra el impugnante, se advierte que dichos documentos fueron suscritos por el señor de iniciales J.L.G.P. y por el señor de iniciales D.R.Z.B., respectivamente, en calidad de Supervisores Inspectores (Grupo 12) de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Entidad. En tal sentido, lo alegado por el impugnante en dicho extremo carece de sustento.
41. De otro lado, la impugnante ha señalado en su recurso de apelación que no se han valorado adecuadamente las pruebas y argumentos presentados; y que el acto impugnado no se encuentra debidamente motivado.
42. Al respecto, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, la impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, conforme se advierte de la revisión de la Resolución Jefatural N° 150-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 4 de diciembre de 2020. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

notificarle los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, respecto de los cuales se advierte que la Entidad emitió un pronunciamiento, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa. Por lo tanto, lo argumentado por la impugnante respecto a una presunta vulneración a los principios antes señalados y, en consecuencia, al debido procedimiento, carece de sustento legal.

43. Asimismo, la impugnante ha alegado que la graduación de la sanción no se ha realizado conforme a lo previsto en el artículo 87º de la Ley Nº 30057.
44. Al respecto, de la revisión de la Resolución Jefatural Nº 150-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 4 de diciembre de 2020, se advierte que la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado las imputaciones efectuadas en su contra. Asimismo, se aprecia que se han evaluado los criterios establecidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, habiéndose enfatizado las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la continuidad en la comisión de la falta. Por tanto, la sanción impuesta resulta proporcional considerando los hechos imputados, por lo que lo alegado en dicho extremo debe ser desestimado.
45. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
46. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

Sobre la Audiencia Especial

47. De acuerdo al artículo 21º del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos y se absuelvan las preguntas que este órgano formule en dicho acto.
48. Sin embargo, y considerando los criterios del Tribunal Constitucional anteriormente mencionados, esta Sala considera que el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se,

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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa de los impugnantes, puesto que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su recurso impugnativo²⁹.

49. Por lo tanto, esta Sala puede prescindir de la audiencia especial, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.
50. En el presente caso, la impugnante solicitó el uso de la palabra a efectos de exponer sus argumentos; sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 174º del TUO de la Ley N° 27444, la atención de tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos antes expuestos en los numerales precedentes.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora [REDACTED] contra la Resolución Jefatural N° 150-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 4 de diciembre de 2020, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora [REDACTED] y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

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

²⁹Fundamento jurídico 18 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L16/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.