



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

RESOLUCIÓN Nº 000291-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 298-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
 LABORAL - SUNAFIL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA contra la Resolución Jefatural Nº 149-2020-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 - SUNAFIL; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 5 de febrero de 2021

ANTECEDENTES

1. Sobre la base del Informe Nº 156-2019-SUNAFIL-GG-OGA-ORH-STPAD, emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en adelante la Entidad, mediante Carta Nº 01-2019-SUNAFIL-IRE CUSCO-SI-EOA, del 21 de agosto de 2019¹, el Supervisor Inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de Cusco dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA, en adelante el impugnante, en su condición de Inspector de la Intendencia Regional de Cusco, debido a su actuación respecto de la Orden de Inspección Nº 633-2018, pues no se levantó un acta de infracción al sujeto inspeccionado pese a que no contaba con la autorización para el trabajo de una menor de edad en la fecha en que se llevó a cabo la inspección, lo cual constituía una infracción de carácter insubsanable.

Por tales hechos, se imputó al impugnante la transgresión del numeral 1 del 3º de la Ley Nº 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo², el numeral 25.7 del

¹ Notificada al impugnante el 21 de agosto de 2019.

² **Ley Nº 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo**
 “Artículo 3º.- Funciones de la Inspección del Trabajo



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

artículo 25º y el numeral 48.1 del artículo 48º del Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo Nº 004-2011-TR³; imputándole la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁴.

2. Con escrito presentado el 27 de agosto de 2019, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
 - (i) El acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario no precisó cuál fue la norma del derecho laboral individual o colectiva vulnerada, no verificada o no fiscalizada, por lo que no existe el sustento del incumplimiento del artículo 3º de la Ley Nº 28806. No se precisó si lo que incumplió fue vigilar una norma de relaciones laborales individuales o colectivas.

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

(...)

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas”.

³ **Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo Nº 004-2011-TR**

“Artículo 25º.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.7. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral”.

⁴ **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:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones”.

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”

- (ii) No se indicó por qué se vulneró el numeral 25.7 del artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspecciones, dicha norma se aplica al sujeto inspeccionado y no al inspector de trabajo.
 - (iii) No se indicó por qué se vulneró el numeral 48.1 del artículo 48º del Reglamento de la Ley General de Inspecciones, precisando que dicha norma es de carácter procedimental y aplicable al sujeto inspeccionado y no al inspector de trabajo.
 - (iv) No se indicó las acciones que el inspector debió tomar (cuyo incumplimiento genera responsabilidad).
 - (v) No se señaló la norma que establecía el procedimiento al que se hace referencia (dejar constancia y otros de insubsanabilidad).
 - (vi) Ninguna de las normas imputadas señala cual debe ser el actuar del inspector de trabajo y de qué modo se ha omitido, en ningún extremo de las normas mencionadas se señala que el inspector debió verificar la vigencia de la solicitud de trabajador de la menor.
 - (vii) La falta imputada era impertinente por no encontrarse dentro de las funciones de verificación de cumplimiento o no de la normativa laboral vigente.
 - (viii) Al imputarle el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 no se indicó cuál era la conducta negligente, ni el modo incurrido y cuales fueron las previsiones que se debieron tomar y cuales eran las normas que determinaban que el comportamiento sea negligente.
 - (ix) En ningún momento permitió subsanar una omisión insubsanable, nunca se emitió una medida de requerimiento para subsanación.
 - (x) No se generaron perjuicios.
3. Con Informe Nº 02-2019-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SI-EOA, del 6 de noviembre de 2019, el Supervisor Inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de Cusco recomendó sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditado el hecho imputado en la Carta Nº 01-2019-SUNAFIL-IRE CUSCO-SI-EOA.
4. Mediante Resolución Jefatural Nº 149-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 4 de diciembre de 2020⁵, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar con suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditado que al momento de la inspección, la menor de edad de iniciales R.M.M.T. no contaba con autorización de trabajo dependiente, ya que dicho documento se tramitó con fecha 2 de julio de 2018 y fue otorgada mediante Resolución Sub Directoral Nº 033-2018-GR-CUSCO/DRTPE-DPSCL de fecha 4 de

⁵ Notificada al impugnante el 7 de diciembre de 2020.



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

julio de 2018, lo cual evidencia fehacientemente que el sujeto inspeccionado incurrió en infracción muy grave y de carácter insubsanable; sin embargo, el impugnante actuó negligentemente debido a que no advirtió tal situación y lejos de emitir un acta de infracción, emitió el Informe de Actuaciones Inspectivas N° 58-2018-SUNAFIL/IRE-CUSCO, de fecha 13 de julio de 2018, señalando que el sujeto inspeccionado cumplió con las normas sociolaborales, solicitando el cierre de la orden de inspección; incurriendo de tal manera en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber inobservado el ítem a.2 del numeral 1 del artículo 3° de la Ley N° 28806, el numeral 25.7 del artículo 25° y el numeral 48.1 del artículo 48° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 30 de diciembre de 2020, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 149-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, solicitando se declare su nulidad, en atención a los siguientes argumentos:
- (i) Se vulneró el principio de tipicidad, toda vez que se le debió imputar el numeral 5.5. del artículo 5° de la Ley N° 28806 que señala como facultad inspectiva: “Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva” y la norma dejada de aplicar fueron los artículos concernientes al trabajo del menor adolescente establecido en el Código del Niño y Adolescente; sin embargo le imputaron normas que no desarrollan una conducta omisiva como inspector de trabajo.
 - (ii) No se le puede atribuir el incumplimiento del numeral 25.7 del artículo 25° ni el numeral 48.1 del artículo 48° del Reglamento de la Ley N° 28806, ya que son atribuibles a los sujetos inspeccionados y no a los inspectores de trabajo.
 - (iii) No se tomó en consideración lo desarrollado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, no se indicó la norma que obliga al inspector de trabajo sancionar una conducta ni cual fue el derecho material individual o colectivo no tutelado por el inspector de trabajo.
 - (iv) No se ha valorado las afirmaciones realizadas durante el informe oral del impugnante.
 - (v) Existen dos imputaciones de cargo por el mismo órgano instructor, una con fecha 25 de julio de 2018 que se le otorgó tres (3) días para sus descargos y otra del 21 de agosto de 2018 al haberle iniciado procedimiento administrativo disciplinario.



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

6. Con Oficio N° 000017-2021-SUNAFIL/GG/OGA/ORH, la Jefatura de la Oficina 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.
7. Mediante Oficios N°s 000805-2021-SERVIR/TSC y 000806-2021-SERVIR/TSC, se comunicó al impugnante y a la Entidad la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, 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 **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

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”.

⁷ **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”

9. Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, 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.
10. 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 Civil⁹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; 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”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹².

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ **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 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”.

¹⁰ **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”.

¹¹ El 1 de julio de 2016.

¹² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;



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

11. 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 Directivo¹³, se hizo de público conocimiento la ampliación 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,

- 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”.

¹³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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



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

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)

12. 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.
13. 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

14. 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.
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



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

del Servicio Civil¹⁴, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

16. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁵ 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.
17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁶.

¹⁴**Ley N° 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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁵**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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 le imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁶**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

- 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;

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”

18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁷ 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 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
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 cuáles 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.

- 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”.

¹⁷**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”

- (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.

21. 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/GPGSC¹⁸, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.

¹⁸Directiva 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 los 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”

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

22. 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, según corresponda, mencionadas en los numerales precedentes.

23. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante al momento que ocurrieron los hechos estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del procedimiento

24. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:

- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

25. Ahora bien, en el presente caso, de la revisión de la Carta N° 01-2019-SUNAFIL-IRE CUSCO-SI-EOA, mediante el cual se dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, se observa que fue emitida por el Supervisor Inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de Cusco, autoridad competente debido a que se propuso la sanción de suspensión. Asimismo, mediante Resolución N° 149-



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

2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 4 de diciembre de 2020, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con medida disciplinaria de suspensión.

26. En tal sentido, esta Sala considera que los actos administrativos de instauración y sanción fueron emitidos por las autoridades competentes, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.1 del artículo 93º del citado reglamento.

Sobre la acreditación de la falta imputada

27. Conforme a los antecedentes expuestos, la Entidad resolvió sancionar con suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones al impugnante al haberse acreditado que al momento de la inspección, la menor de edad de iniciales R.M.M.T. no contaba con autorización de trabajo de menor adolescente, ya que dicho documento se tramitó con fecha 2 de julio de 2018 y fue otorgada mediante Resolución Sub Directoral Nº 033-2018-GR-CUSCO/DRTPE-DPSCL de fecha 4 de julio de 2018, lo cual evidencia fehacientemente que el sujeto inspeccionado incurrió en infracción muy grave y de carácter insubsanable; sin embargo el impugnante actuó negligentemente debido a que no advirtió tal situación y lejos de emitir un acta de infracción, emitió el Informe de Actuaciones Inspectivas Nº 58-2018-SUNAFIL/IRE-CUSCO de fecha 13 de julio de 2018, señalando que el sujeto inspeccionado cumplió con las normas sociolaborales, solicitando el cierre de la orden de inspección, incurriendo de tal manera en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, al haber inobservado el ítem a.2 del numeral 1 del artículo 3º de la Ley Nº 28806, en concordancia con el numeral 25.7 del artículo 25º y el numeral 48.1 del artículo 48º del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

28. Sobre el particular, es necesario recordar que en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.

29. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia *“...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”*. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en *“...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia,*



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

(...), *falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...*¹⁹. Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

30. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.
31. En contraposición a ello, el Diccionario de la Real Academia Española define al vocablo *negligencia como descuido o falta de cuidado*²⁰. Con lo cual, se concluye que un funcionario será negligente cuando comete descuido o no cumple sus funciones a cabalidad.
32. En el presente caso, se atribuye responsabilidad al impugnante por la negligencia en el desempeño de sus funciones como inspector de trabajo de la Intendencia Regional de Cusco, toda vez que el día 7 de junio de 2018, como parte de su labor de inspección acudió al domicilio del sujeto de iniciales F.O.H., verificando que se encontraba trabajando una menor de iniciales R.M.M.T. (16 años) como ayudante de cocina con una remuneración de S/. 930.00 soles, sin presentar ese momento la autorización correspondiente, por lo que debió levantar el acta de infracción por tratarse de una infracción muy grave no sujeta a subsanación; sin embargo, realizó requerimientos de comparecencia para los días 15 y 27 de junio de 2018 y para el 4 de julio de 2018 con la finalidad que el sujeto inspeccionado presente la autorización de trabajo de la menor.
33. Al respecto, de acuerdo con el numeral 25.7 del artículo 25º del Reglamento de la Ley N° 28806, constituye infracción muy grave en materia de relaciones laborales:

“El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas

¹⁹ MORGADO VALENZUELA, Emilio, El despido disciplinario, en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

²⁰ Fuente: <http://dle.rae.es/>.



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

permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral”.

34. Asimismo, el numeral 48.1-D del artículo 48º del citado reglamento, establece que: **“Las infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25 tienen el carácter de insubsanables”**. (Resaltado y subrayado nuestro)
35. En ese sentido, la Entidad ha sancionado al impugnante debió a la negligencia en el cumplimiento de su función como inspector de acuerdo con lo establecido en el **artículo 3º de la Ley Nº 28806, numeral 1, acápite a.2.**, el cual establece que:

“Artículo 3º.- Funciones de la Inspección del Trabajo
Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo”.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. **De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:**

(...)

a.2.: Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas”. (El resaltado es nuestro).

36. En ese sentido, se verifica que el impugnante, en su condición de inspector de trabajo, al momento de realizar la visita al sujeto inspeccionado y verificar que se encontraba laborando una menor de edad, sin presentar la autorización correspondiente, no cumplió a cabalidad con su función de inspección referida a la exigencia del cumplimiento de las normas reglamentarias, previstas en el numeral 25.7 del artículo 25º y numeral 48.1-D del artículo 48º del Reglamento de la Ley Nº 28806.
37. Ello, se encuentra acreditado toda vez que el 4 de julio de 2018, el sujeto inspeccionado presentó la autorización de trabajo de la menor de iniciales R.M.M.T., específicamente el Auto Nº 211-2018-GR CUSCO/DRTPE-DPSCL-SDILSST, de fecha 4 de julio de 2018, de cuyo contenido se observa que la solicitud de



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

autorización de trabajo de la citada menor fue presentada el 2 de julio de 2018. Asimismo, con Resolución Sub Directoral N° 033-2018-GR-CUSCO/DRTPE-DPSCL-SDILSST, del 4 de julio de 2018, la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Cusco autorizó a la citada menor para realizar trabajos como moza para el sujeto inspeccionado.

38. Tales documentos evidencian que al momento de la visita realizada al sujeto inspeccionado, esto es el 7 de junio de 2018, el sujeto inspeccionado no contaba con autorización de trabajo para la menor de iniciales R.M.M.T, incurriendo en infracción muy grave; pese a ello, mediante Informe de Actuaciones Inspectivas N° 58-2018-SUNAFIL/IRE-CUSCO, del 13 de julio de 2018, el impugnante, en su condición de inspector de trabajo, concluyó que el sujeto inspeccionado cumplió con las normas sociolaborales, situación que no resulta real, motivo por el cual el Supervisor Inspector, mediante Informe N° 91-2018-SUNAFIL-IRE CUSCO-SI-EOA, se negó a refrendar el informe de actuaciones inspectivas antes mencionado.
39. Ahora bien, a través de su recurso de apelación, el impugnante señaló que se vulneró el principio de tipicidad, toda vez que se le debió imputar el numeral 5.5. del artículo 5° de la Ley N° 28806 que señala como facultad inspectiva: *“Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva”* y la norma dejada de aplicar fueron los artículos concernientes al trabajo del menor adolescente establecido en el Código del Niño y Adolescente; sin embargo, le imputaron normas que no desarrollan una conducta omisiva como inspector de trabajo.
40. Sobre el particular, es preciso señalar que la Entidad atribuyó responsabilidad al impugnante en su calidad de inspector de trabajo, por su negligencia en el cumplimiento de la función de inspección prevista en el artículo 3°, numeral 1, acápite a.2, al no haber exigido al sujeto inspeccionado el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias contenidas en el numeral 25.7 del artículo 25° y el numeral 48.1-D del artículo 48° del Reglamento de la Ley N° 28806; motivo por el cual no se advierte vulneración al principio de tipicidad.
41. En relación con lo anterior, el impugnante alega que no se le puede atribuir el incumplimiento del numeral 25.7 del artículo 25° ni el numeral 48.1 del artículo 48° del Reglamento de la Ley N° 28806, ya que son atribuibles a los sujetos inspeccionados y no a los inspectores de trabajo. Al respecto, debe tenerse en cuenta que tales normas han sido consideradas por la Entidad en referencia a que el impugnante como inspector de trabajo tenía como función durante su labor de inspección la exigencia del cumplimiento de tales normas, pues si bien fue el



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

sujeto inspeccionado quien incurrió en la infracción grave, correspondía al impugnante el velar por su cumplimiento, levantando la correspondiente acta de infracción en atención a las normas mencionadas, labor que no realizó.

42. Por lo tanto, esta Sala estima que en el presente caso no existe la alegada vulneración del principio de tipicidad.
43. Así también, se aprecia que la Entidad, a través del acto impugnado, ha valorado los descargos del impugnante así como lo indicado en su informe oral, por lo que no existe una vulneración del derecho de defensa o del debido procedimiento.
44. Finalmente, es importante señalar que solicitar descargos sobre una conducta infractora para tener mayores elementos y determinar la responsabilidad de los servidores que actuaron en el hecho infractor, no implica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, ya que éste se realizó con la Carta N° 01-2019-SUNAFIL-IRE CUSCO-SI-EOA.
45. En consecuencia, este cuerpo Colegiado puede colegir que la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 se encuentra debidamente acreditada en el presente caso, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación que interpuso, y se confirme la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA** y, en consecuencia, se **CONFIRMA** la Resolución Jefatural N° 149-2020-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 - SUNAFIL**; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor **ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA** y a la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL**, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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



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”

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL



CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL

L24/P4

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.