RESOLUCIÓN Nº 000479-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE	:	620-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	RICARDO AUGUSTO CUYUBAMBA LEON
ENTIDAD	:	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RICARDO AUGUSTO CUYUBAMBA LEON y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución de Gerencia General Nº 002-2021-SUNAFIL-GG, del 8 de enero de 2021, emitida por la Gerencia General de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

Lima, 5 de marzo de 2021

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Jefatural Nº 087-2020-SUNAFIL-OGA-ORH, del 14 de agosto de 2020, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en lo sucesivo la Entidad, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor RICARDO AUGUSTO CUYUBAMBA LEON, en adelante el impugnante, en su condición de Inspector Auxiliar, por la presunta reiterada resistencia en el cumplimiento de las disposiciones de sus superiores jerárquicos, ya que a pesar de habérsele reiterado en varias oportunidades el cumplimiento de actuaciones inspectivas, no realizó actuación alguna, lo cual implicó la reasignación de las citadas órdenes de inspección a otro personal.

   En tal sentido, al impugnante se le atribuyó el incumplimiento de lo previsto en los literales p) y s) del artículo 55º del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad, aprobado por la Resolución de Superintendencia Nº 132-2019-SUNAFIL[1],

[1] **Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad, aprobado por la Resolución de Superintendencia Nº 132-2019-SUNAFIL**
"**Artículo 55.- De las obligaciones de los Servidores Civiles**
Son obligaciones de los Servidores Civiles
(...)
p) Respetar el principio de autoridad y niveles Jerárquicos que derivan de la relación laboral.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

lo previsto en el sub numeral 7.1.1 del numeral 7.1, 7.5.3 y 7.5.5 del numeral 7.5 del Protocolo Nº 003-2020-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para Prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el Territorio Nacional"; el numeral 9.1 del artículo 9º y el numeral 10.1 del artículo 10º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y el numeral 7.5.1 de la Directiva Nº 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva Sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva; incurriendo en la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil[2].

2. Con escrito presentado el 1 de septiembre de 2020, el impugnante realizó sus respectivos descargos, negando esencialmente los hechos imputados en su contra.

3. Teniendo en consideración las recomendaciones del informe emitido por el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, mediante Resolución de Gerencia General Nº 002-2021-SUNAFIL-GG, del 8 de enero de 2021[3], la Gerencia General de la entidad impuso al impugnante la medida disciplinaria de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones, al corroborarse los hechos imputados, ante la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, con escrito presentado el 29 de enero de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General Nº 002-2021-SUNAFIL-GG, solicitando se declare su nulidad, esencialmente bajo los siguientes argumentos:

   (i) La notificación de las órdenes de inspección habría sido irregular.
   (ii) No le sería aplicable el procedimiento disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

(...)
s) Acatar disciplinadamente las disposiciones verbales y escritas de sus superiores Jerárquicos relacionadas con el ejercicio de su cargo y otras afines que transitoriamente se les encomiende".

[2] **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
"**Artículo 85º**.- **Faltas de carácter disciplinario**
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(...)
b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores".

[3] Notificada el 11 de enero de 2021.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

(iii) Las inspecciones de trabajo que se ordenaron no resultaban ser un servicio público esencial.
(iv) No se ha considerado que la negativa a realizar sus actividades, fue un medio razonable y válido de defensa de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral.

5. Con Oficio Nº 127-2021-SUNAFIL/GG, la Gerencia General 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.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[4], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[5], 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.

[4] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**
El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.
El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.
Conoce recursos de apelación en materia de:
a) Acceso al servicio civil;
b) Pago de retribuciones;
c) Evaluación y progresión en la carrera;
d) Régimen disciplinario; y,
e) Terminación de la relación de trabajo.
El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción 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".

[5] **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"**CENTÉSIMA TERCERA**.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[6], 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.

8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil[7], y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[8]; 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"[9], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016[10].

---

[6] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

[7] **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**
La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga 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".

[8] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**
De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.
La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

[9] El 1 de julio de 2016.

[10] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**
Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:
a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
b) Aprobar la política general de la institución;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

9. 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 Directivo[11], 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, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto

---

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".

[11]**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**
"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo
Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:
a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
c) Aprobar la política general de SERVIR;
d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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)

10. 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.

11. 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.

<u>Del régimen disciplinario aplicable</u>

12. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

13. 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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

del Servicio Civil[12], serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia[13].

14. 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 Transitoria[14] 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.

15. 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 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 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil[15].

---

[12]**Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"**NOVENA.- Vigencia de la Ley**
a) (…) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (…)".

[13]**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. (…)".

[14]**Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
"**UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**
El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.
Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".

[15]**Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación**
Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron 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 4.1[16] que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nºs 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057.

17. 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 Nºs 276, 728 y 1057.

18. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE, 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:

---

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
c) Los directivos públicos;
d) Los servidores civiles de carrera;
e) Los servidores de actividades complementarias y
f) Los servidores de confianza.
Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

[16] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-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 Nº 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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

(i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

(ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

(iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

(iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.

19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE[17], se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

(i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre

[17] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción[18].

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

20. 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 Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 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.

Sobre las faltas imputadas al impugnante

21. En el presente caso se aprecia que al impugnante, tanto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario como al momento de la imposición de la sanción, se le atribuyó reiterada resistencia en el cumplimiento de las disposiciones de sus superiores jerárquicos, ya que a pesar de habérsele reiterado en varias oportunidades el cumplimiento de actuaciones inspectivas, no realizó actuación alguna, lo cual implicó la reasignación de las citadas órdenes de inspección a otro personal; incurriendo en la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

22. Al respecto, corresponde a esta Sala analizar los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente.

23. Sobre el particular, mediante Informe Nº 63-2020-SUNAFIL/ILM/SIAI, del 17 de abril de 2020, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana, informó a la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, respecto de la reiterada resistencia al cumplimiento de las disposiciones previstas por los superiores jerárquicos, comunicado que respecto al impugnante, este no había realizado las actuaciones respectivas correspondientes de acuerdo al siguiente detalle:

[18] Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Nº	Orden de Inspección	Fecha de Salida de la Orden Inspectiva	Empresa	R.U.C.	Materia	Inspector	Iniciado
1	6651-2020	31/03/2020	BPO CONSULTING S.A.C.	20525011993	Sociolaboral (Formalidades - Verificación de hechos)	RICARDO AUGUSTO CUYUBAMBA LEON	NO
2	6677-2020	31/03/2020	QUIMBAYA TOURS S.A.C.	20253859009	Sociolaboral (Formalidades - Verificación de hechos)	RICARDO AUGUSTO CUYUBAMBA LEON	NO

24. Adicionalmente, la Entidad corroboró que mediante Correos Electrónicos del 31 de marzo de 2020, adjuntos al mencionado Informe Nº 63-2020-SUNAFIL/ILM/SIAI, se remitió información al impugnante, entre otros, respecto de las órdenes de inspección que debían ejecutarse.

25. Asimismo, la Entidad señaló que el 3 de abril del año 2020, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, le informó al impugnante que la inspección de trabajo se encuentra exceptuada del horario de inmovilización social obligatoria, por lo que, le reiteró que correspondía realizar las actuaciones inspectivas respectivas, bajo responsabilidad, sin embargo, el impugnante no realizó actuación alguna.

26. En este contexto, mediante correos electrónicos del 8 y 13 de abril de 2020, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, nuevamente reiteró, entre otros, al impugnante, el inicio de las actuaciones inspectivas de las citadas órdenes de inspección.

27. De acuerdo a los medios probatorios descritos, puede apreciarse que la Entidad ha evidenciado que el impugnante incurrió en reiterada resistencia a las órdenes dispuestas por su superior, al no haber realizado el cumplimiento de actuaciones inspectivas, requeridas mediante Ordenes de Inspección 6651-2020, y 6677-2020, a través de las cuales se le ordenaba al impugnante revisar las formalidades y la verificación de hechos respecto de ciertas empresas, acto que no fue iniciado por el impugnante.

28. El hecho previamente descrito, fue constatado mediante el Informe Nº 63-2020-SUNAFIL/ILM/SIAI, documento a través de los cuales se ordenó al impugnante realizar ciertas labores de inspección específicas, siendo dichas órdenes, reiteradas a través de diversos correos electrónicos enviados por la Entidad al propio impugnante, sin embargo, el impugnante demostró una total negativa a cumplir los requerimientos dispuesto por su superior jerárquico, al no cumplir

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

cabalmente lo ordenado, contexto que permite evidenciar la comisión de los hechos que se le imputan.

29. Por su parte, el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, prevé como falta administrativa, la siguiente conducta: "*La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores*".

30. Al respecto, esta Sala debe precisar que la mencionada conducta infractora tiene plena vinculación con el deber de obediencia y se presenta como una garantía para la ejecución y el cumplimiento del servicio público. Para su configuración es preciso la concurrencia de dos (2) elementos: uno de tipo objetivo, que se vincula con el accionar concreto del servidor y consistiría en la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desarrollo de sus funciones; y un elemento de tipo subjetivo, constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en este caso deben ser los superiores del servidor.

31. Además, no basta una única resistencia a la orden que emana el empleador -entiéndase, los superiores del trabajador- para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal inconducta sea reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las órdenes en más de una ocasión. Naturalmente, de acuerdo al número de órdenes resistidas o de la afectación producida al empleador, y en pleno análisis de los presupuestos descritos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, es que se podrá identificar qué tipo de sanción corresponde.

32. Por lo expuesto, se encuentran acreditados los hechos imputados al impugnante, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, al haber incurrido en reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, incurriendo en la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

33. Por otro lado, en su recurso de apelación, el impugnante señaló que la notificación de las órdenes de inspección habría sido irregular.

34. Sobre el particular, la Entidad ha señalado que las órdenes de inspección dirigidas al impugnante fueron debidamente comunicadas a través del correo electrónico institucional, de tal manera que no es posible estimar que la notificación de las mismas se efectuó de forma irregular; asimismo, se debe señalar que para la comunicación de órdenes o disposiciones del superior jerárquico resulta totalmente válida la comunicación a través de los canales institucionales. Por tal motivo, este Colegiado debe desestimar lo alegado por el impugnante.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

35. En otro argumento, el impugnante ha señalado que no le sería aplicable el procedimiento disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

36. Sobre el particular, y conforme ha sido señalado previamente, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 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.

37. En el presente caso, siendo que el impugnante incurrió en la comisión de los hechos imputados cuando estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728, a partir del 14 de septiembre del 2014 son aplicables las disposiciones en material disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General; contexto que permite desestimar el argumento expuesto.

38. En otro argumento, el impugnante señaló que las inspecciones de trabajo que se ordenaron no resultaban ser un servicio público esencial.

39. Al respecto, mediante Oficio Nº 001359-2020-SERVIR-GDSRH, del 2 de abril de 2020, como resultado de una acción de supervisión realizada por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se concluyó que la labor de inspección de trabajo que lleva a cabo la SUNAFIL se debe desarrollar de forma presencial dado que es considerada como una actividad esencial durante el estado de emergencia decretado producto de la pandemia por la COVID-19.

40. Adicionalmente, es importante precisar que la Entidad, a través de la Directiva Nº 002-2020-SUNAFIL/OGA-ORH denominada "Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la función inspectiva en el marco del Decreto Supremo Nº 008-2020-SA", aprobada con Resolución de Gerencia General Nº 021-2020-SUNAFIL-GG, del 23 de marzo de 2020, se establece que para llevar a cabo las labores inspectivas se les hará entrega de Equipos de Protección Personal (EPP's) los cuales son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Asimismo, la citada Directiva establece que el personal de la Alta Dirección y/o Directivos y el personal inspectivo adicionalmente a los EPP's señalados previamente, deberá contar adicionalmente con EPP's básicos para llevar a cabo la labor en campo, tales como; casco de seguridad, lentes de seguridad, orejeras (protector auditivo adosable al casco), zapatos de seguridad u otros de acorde a los peligros de la empresa o institución a visitar.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

41. En otras palabras, si bien la labor de inspección de trabajo se debía desarrollar de forma presencial dado que es considerada como una actividad esencial, dicha labor era realizada bajo los protocolos de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la Entidad en la Directiva Nº 002-2020-SUNAFIL/OGA-ORH.

42. En tal sentido, contrariamente a lo argumentado por el impugnante, las inspecciones de trabajo sí son consideradas actividades esenciales que debían ser realizada de manera presencial, por lo que corresponde desestimar este extremo de su recurso de apelación.

43. Finalmente, el impugnante ha señalado que no se ha considerado que la negativa a realizar sus actividades fue un medio razonable y válido de defensa de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral.

44. Sobre este punto, este cuerpo Colegiado estima que el incumplimiento o la reiterada resistencia en la realización de las órdenes impartidas a los servidores públicos, por parte de los superiores jerárquicos, no constituye de ningún modo un medio razonable para defender otros derechos laborales, antes bien, ello perjudica la calidad del servicio público en el cumplimiento cabal de las responsabilidades que son delegadas a los servidores civiles. Por tales motivos, este colegiado estima que lo alegado por el impugnante no tiene asidero, debiendo desestimarse de plano.

45. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, de conformidad con lo señalado en los numerales precedentes.

46. En consecuencia, este cuerpo Colegiado puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación, y se confirme la sanción impuesta.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RICARDO AUGUSTO CUYUBAMBA LEON y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de Gerencia General Nº 002-2021-SUNAFIL-GG, del 8 de enero de 2021, emitida por la

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Gerencia General de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL; al haberse acreditado la comisión de las faltas imputadas.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor RICARDO AUGUSTO CUYUBAMBA LEON 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.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ
VOCAL

CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE
PRESIDENTE

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
VOCAL

L21/R2

Lpderecho.pe

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.