



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

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

RESOLUCIÓN Nº 000538-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 295-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ENMA EVELYN VILCHEZ CERNA
ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ENMA EVELYN VILCHEZ CERNA y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución Gerencial General Nº 084-2020-GRLL-GOB-GGR, del 15 de diciembre de 2020, emitida por la Gerencia General Regional del GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 12 de marzo de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Sub Gerencial Nº 032-2018-GRLL/GRA-SGRH-PAD, del 30 de mayo de 2018, la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de la Libertad, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario a la señora ENMA EVELYN VILCHEZ CERNA, en adelante la impugnante, por el presunto incumplimiento del literal b) del artículo 3º del Decreto Legislativo Nº 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, los principios de probidad, veracidad y el deber de responsabilidad contemplados en los numerales 2 y 5 del artículo 6º y numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, incurriendo en la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil.
- Mediante Resolución de Gerencia General Nº 034-2019-GRLL-GOB/GGR, del 27 de marzo de 2019, la Gerencia General de la Entidad, resolvió imponer la medida disciplinaria de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones a la impugnante, por la transgresión del literal b) del artículo 3º del Decreto Legislativo Nº 276, incurriendo en la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º 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://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



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

3. Mediante Resolución N° 001145-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 8 de mayo de 2019, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución Sub Gerencial N° 032-2018-GRLL/GRA-SGRH-PAD, del 30 de mayo de 2018 y de la Resolución de Gerencia General N° 034-2019-GRLL-GOB/GGR, del 27 de marzo de 2019, al haberse vulnerado el principio de legalidad, tipicidad, debida motivación, derecho de defensa y por tanto el debido procedimiento administrativo.
4. Con Informe de Precalificación N° 84-2019-GRLL-GRA-SGRH/ST, del 12 de agosto de 2019, la Secretaría Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante, por presuntamente haber hecho mal uso de los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT N° A-205-00009789-5 y CITT N° A-205-00011503-5, mediante los cuales se le indicó reposo médico por cuatro (4) y cinco (5) días, respectivamente del 2 al 5 de junio de 2015 y del 29 de junio al 3 de julio de 2015; pues sólo los habría presentado ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad, a efectos de ausentarse en el Centro Regional de Planeamiento Estratégico y no cumplir con sus funciones para la cual fue contratada, generando además el derecho de subsidio por incapacidad temporal de trabajo, cuando en realidad se encontraba en condiciones de laborar regularmente, ya que en dichos días de permiso (licencia), la impugnante habría dictado clases en una universidad privada.
5. Mediante Resolución Sub Gerencial N° 102-2019-GRLL/GRA-SGRH-PAD, del 20 de noviembre de 2019, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos imputados en el Informe de Precalificación N° 84-2019-GRLL-GRA-SGRH/ST, del 12 de agosto de 2019; por lo que habría infringido los principios establecidos en los numerales 2 y 5 del Artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.¹
6. El 5 de noviembre de 2019, la impugnante solicitó que se declare la prescripción de la acción administrativa, al haber transcurrido más de un año entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la aplicación de la sanción. Por otro lado, la impugnante presentó sus descargos manifestando lo siguiente:

¹ **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

2. Probidad Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...)

5. Veracidad Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.”



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

- (i) Los certificados médicos, al ser documentos públicos y al no haberse impugnado judicialmente, tienen plena validez.
 - (ii) No se ha considerado la naturaleza diferencial del trabajo efectuado en la universidad privada, de naturaleza temporal y aleatoria.
 - (iii) No se ha considerado la solicitud de permiso por docencia universitaria, que fue declarada procedente.
7. Con Informe del Órgano Instructor N° 006-2020-GRLL-GGR-GRA/SGRH, del 24 de agosto de 2020, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Administración de la Entidad, determinó la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria de la impugnante, por los hechos imputados en la Resolución Sub Gerencial N° 102-2019-GRLL/GRA-SGRH, del 20 de noviembre de 2019 y recomendó imponerle la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
8. Mediante Resolución Gerencial General N° 084-2020-GRLL-GOB-GGR, del 15 de diciembre de 2020, la Gerencia General Regional de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, por haber hecho mal uso de los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT N° A-205-00009789-5 y CITT N° A-205-00011503-5, mediante los cuales se le indicó reposo médico por cuatro (4) y cinco (5) días, respectivamente del 2 al 5 de junio de 2015 y del 29 de junio al 3 de julio de 2015; pues sólo los presentó ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad, a efectos de ausentarse en el Centro Regional de Planeamiento Estratégico y no cumplir con sus funciones para la cual fue contratada, generando además el derecho de subsidio por incapacidad temporal de trabajo, cuando en realidad se encontraba en condiciones de laborar regularmente, ya que en dichos días de permiso (licencia), la impugnante dictó clases en una universidad privada. En tal sentido, la impugnante infringió los principios establecidos en los numerales 2 y 5 del Artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

9. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 11 de enero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Gerencial General N° 084-2020-GRLL-GOB-GGR, del 15 de diciembre de 2020; de acuerdo a los siguientes fundamentos:
- (i) Los certificados médicos, al ser documentos públicos y al no haberse impugnado judicialmente, tienen plena validez.



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”

- (ii) Se ha vulnerado su derecho defensa, ya que se han aumentado horas en las que habría asistido a dictar clases en una universidad privada, contabilizando horas que no están dentro de la jornada laboral.
- (iii) Ha operado la prescripción de la acción administrativa disciplinaria.

10. Con Oficio N° 032-2021-GRLL/GGR, la Gerencia General Regional de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en lo sucesivo el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, 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.

² **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 contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

³ **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”.

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”

12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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.
13. 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 Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; 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”, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **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”.

⁶ **Reglamento General 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”.

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

“Artículo 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;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;



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

14. 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, 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 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)

15. 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.
16. 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

- 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”.



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

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

17. 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.
18. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil⁸, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
19. 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 Transitoria⁹ 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.

⁸Ley 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. (...)”.

⁹Reglamento 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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.



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

20. 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^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁰.
21. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹¹ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

¹⁰**Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

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

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”.

¹¹**Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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



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”

22. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
23. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 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.
 - (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.
24. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC¹², se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹²Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

“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:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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://ajpp.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”

- (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.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
25. 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.
26. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante, al momento de la comisión de los hechos imputados, estaba sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la oportunidad de la sanción

27. Debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran*

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”

*cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario*¹³. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

28. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *“La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso”*¹⁴. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad¹⁵, cuando afirmó que *“el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”*.
29. Ahora bien, el artículo 94º de la Ley N° 30057¹⁶ establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, como para la duración de mismo. Con respecto al primero, ha establecido que la potestad disciplinaria decae a los tres (3) años desde la comisión de la falta, o un (1) año a partir que la oficina de recursos humano de la entidad, o la que haga sus veces, toma conocimiento de los hechos. Por otra parte, con relación al plazo de prescripción para la duración del procedimiento, se establece que entre el inicio del

¹³ Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2775-2004-AA/TC.

¹⁴ Fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N° 01912-2012-HC/TC.

¹⁵ Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

¹⁶ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 94º.- Prescripción La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.



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”

procedimiento administrativo y la resolución final del procedimiento no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

30. Cabe acotar que conforme al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERIVR/TSC¹⁷, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.
31. En el presente caso, la impugnante alega en su recurso de apelación que la potestad disciplinaria de la Entidad ha prescrito, de modo que corresponde analizar previamente, si se ha configurado alguno de los supuestos establecidos en el artículo 94° de la Ley N° 30057.
32. Para este análisis, debe tenerse en cuenta que la Entidad ha iniciado procedimiento disciplinario y sancionado a la impugnante, habiendo este Tribunal declarado nulo todo lo actuado, al haberse constatado la afectación al debido procedimiento administrativo disciplinario.
33. Para efectos de resolver el caso concreto, esta Sala estima necesario analizar si la circunstancia acaecida ha generado la suspensión o interrupción del plazo de prescripción, teniendo en cuenta la diferencia entre ambas instituciones, que a tenor de lo expuesto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 7451-2005-PHC/TC, implica lo siguiente: *“(…) La interrupción y la suspensión del plazo se distinguen en el hecho de que producida la interrupción el plazo vuelve a contabilizarse. En cambio, la suspensión sólo detiene el cómputo del plazo y, superada la causal de suspensión, el plazo transcurrido se mantiene y se continúa contabilizando (…)”*.
34. Así, tenemos que ni la Ley N° 30057, ni su Reglamento General han regulado ambas instituciones jurídicas. En cambio, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, sí ha contemplado un supuesto de suspensión del plazo de prescripción para el inicio de las acciones sancionadoras, del siguiente modo:

“252.2. El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la

¹⁷ Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016.



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

infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes.

El cómputo del plazo de prescripción sólo se suspende con la iniciación del procedimiento sancionador a través de la notificación al administrado de los hechos constitutivos de infracción que les sean imputados a título de cargo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 253, inciso 3. Dicho cómputo deberá reanudarse inmediatamente si el trámite del procedimiento sancionador se mantuviera paralizado por más de veinticinco (25) días hábiles, por causa no imputable al administrado”.

35. Como se aprecia, el único supuesto de suspensión contemplado expresamente en la Ley está referido a la prescripción en cuanto al inicio del procedimiento disciplinario, de modo que, **cuando se declara la nulidad de la resolución de instauración, el plazo debe continuar transcurriendo desde el tiempo que operó la causal de suspensión.**
36. Esta misma interpretación sobre la suspensión de la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, ha sido recogida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 888-2016-SERVIR/GPGSC, del 19 de mayo de 2016, en donde se concluyó que: *“en caso se declare la nulidad del acto que contiene la instauración del procedimiento disciplinario, se debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión a efectos de continuar contabilizando el mismo hasta la emisión y notificación del nuevo acto de inicio del referido procedimiento”.*
37. No obstante, hay diversos supuestos que pueden generar la suspensión del plazo de prescripción que no han sido contemplados en la norma, pero que debido a la práctica usual es necesario reconocer sus efectos, a partir del reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.
38. Así, observamos que el artículo 94º de la Ley N° 30057, contempla un plazo de prescripción dentro del procedimiento administrativo disciplinario, el cual se computa desde la notificación de la resolución de instauración hasta la oportunidad en la que se emite la resolución de sanción. Las reglas para la suspensión e interrupción del plazo no resultan del todo claras del texto normativo, por lo que, para resolver el presente caso, se efectúan algunas precisiones.
39. En principio, cuando este Tribunal declara la nulidad de la resolución de instauración y de sanción, el tiempo transcurrido entre dichas resoluciones no podría sumarse al tiempo que dure el procedimiento desde que es nuevamente



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

iniciado hasta que concluya con una nueva sanción. De ahí que, al declararse la nulidad de la primera instauración, eliminarse todos sus efectos y retrotraerse lo actuado, la única consecuencia posible es que se reanude el cómputo de plazo de prescripción para el inicio del procedimiento. Recordemos, pues, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha precisado en el Informe Técnico N° 1350-2016-SERVIR/GPGSC, que: *“uno de los rasgos distintivos de la nulidad es el carácter o efecto retroactivo de la declaración de nulidad a la fecha de emisión del acto nulo. La razón de esa disposición reside en que la declaración de invalidez del acto determina también la invalidez de todos sus efectos, dado que por tratarse de efectos contrarios al ordenamiento jurídico deben ser eliminados de éste”*.

40. Igualmente, en el Informe Técnico N° 139-2017-SERVIR/GPGSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha señalado, que: *“al declararse la nulidad de los actos del procedimiento disciplinario retrotrayéndose hasta la etapa en la que se produjo el vicio de nulidad, se deberá iniciar nuevamente el procedimiento con el acto de apertura, previa observancia del transcurso del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario”*. Asimismo, cabe agregar que: *“Siendo así, en caso se declare la nulidad del acto que contiene la instauración del procedimiento disciplinario, se debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión a efectos de continuar contabilizando el mismo hasta la emisión y notificación del nuevo acto de inicio del referido procedimiento”¹⁸*.
41. Lógicamente, si la nulidad genera efectos retroactivos a la fecha del acto declarado nulo (numeral 12.1 del artículo 12° del TUO de la Ley N° 27444), el plazo debe continuar su cómputo incluyendo el tiempo transcurrido en una primera oportunidad.
42. Teniendo en cuenta estas reglas, en el presente caso, la impugnante afirma que ha operado la prescripción desde que se dio el primer inicio del procedimiento, hasta a fecha de la emisión de la sanción que actualmente es impugnada. Sin embargo, conforme se ha determinado en los numerales precedentes, ello no es posible en tanto los actos administrativos emitidos previamente fueron declarados nulos por este Tribunal, y con ello desaparecieron todos sus efectos.

¹⁸ En el Informe Técnico N° 727-2018-SERVIR/GPGSC la Autoridad Nacional del Servicio Civil también indicó, que: *“(…) al declararse la nulidad de un PAD retrotrayendo los actos hasta la etapa de precalificación, resulta evidente que todos los actos sucesivos derivados de esta (como el acto de inicio, y finalmente, el acto de sanción), pierden sus efectos, debiendo iniciarse nuevamente el procedimiento con el acto de apertura, previa observancia del transcurso del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario”*.



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

43. En tal sentido, para efectos del cómputo de plazo de prescripción para el inicio del procedimiento, se verifica que, entre el 9 de abril de 2018, fecha en que la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de los hechos y el 30 de mayo de 2018, fecha de la notificación de la Resolución Sub Gerencial N° 032-2018-GRLL/GRA-SGRH-PAD, del 30 de mayo de 2018, han transcurrido un (1) mes y (21) días. Sin embargo, al declararse la nulidad de esta última resolución, debe reanudarse el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión, a partir de la fecha de notificación de la resolución que declara la nulidad. Por tanto, desde el 9 de mayo de 2019, fecha de notificación a la Entidad de la Resolución N° 001145-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala; hasta el 25 de noviembre de 2019, fecha de notificación a la impugnante de la Resolución Sub Gerencial N° 102-2019-GRLL/GRA-SGRH, han transcurrido seis (6) meses y dieciséis (16) días. Por tanto, se concluye que, en el presente caso no ha operado el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
44. Por lo antes expuesto, esta Sala considera que el extremo del recurso de apelación referido a la prescripción de la potestad disciplinaria no puede ser amparado.

Sobre la falta imputada a la impugnante

45. Mediante la Resolución Gerencial General N° 084-2020-GRLL-GOB-GGR, del 15 de diciembre de 2020, se determinó la responsabilidad administrativa disciplinaria de la impugnante por haber hecho mal uso de los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT N° A-205-00009789-5 y CITT N° A-205-00011503-5.
46. De acuerdo con el numeral 6.2.1.1.1 de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD”, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014 y modificada por la Resolución de Gerencia General N° 562-GG-ESSALUD-2016, se define el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT, como *“el documento oficial de EsSalud, por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad), y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Se otorga al asegurado regular acreditado con derecho al mismo, determinado por el tipo de seguro y característica de cobertura que genera subsidio por incapacidad temporal o maternidad. (...)”*.
47. Por su parte, en el numeral 6.2.1.4.1 de la citada Directiva, se establece que *“Todo asegurado regular, que requiera atención médica en los Servicios de Consulta Externa, Hospitalización o Emergencia de un Establecimiento de Salud, tiene derecho a que como resultado del acto médico efectuado y encontrándose con*



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

Incapacidad Temporal, los profesionales de la salud autorizados le emitan el respectivo CITT”.

- 48. De lo que se desprende que, todo Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT, emitido por profesional competente, constituye documento suficiente para sustentar la inasistencia al centro de labores de un trabajador, por encontrarse acreditado que padece de una incapacidad temporal por motivos de salud.
- 49. De los documentos que obran en el expediente administrativo, se aprecia el Informe N° 058-2015-GGR/GRA/SGRH/ENCC, mediante el cual, el área de Bienestar Social de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad, justificó la inasistencia de la impugnante, desde el 2 al 5 de junio de 2015, por encontrarse delicada de salud, según el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT N° A-205-00009789-5, presentado por la impugnante.
- 50. Por su parte, con Informe N° 065-2015-GGR/GRA/SGRH/ENCC, el área de Bienestar Social de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad, justificó la inasistencia de la impugnante, desde el 29 de junio al 3 de julio de 2015, al haber sido atendida en el servicio de emergencia de un establecimiento de salud, según el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT N° A-205-00011503-5, presentado por la impugnante.
- 51. En tal sentido, con la presentación de los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT N° A-205-00009789-5 y CITT N° A-205-00011503-5 ante el área de Bienestar Social de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad, la impugnante declaró que, del 2 al 5 de junio de 2015 y del 29 de junio al 3 de julio de 2015; se encontraba imposibilitada asistir a trabajar, debido a una incapacidad temporal por motivos de salud.
- 52. Sin embargo, con Oficio N° 0235-2017-ORRHH-UPAO, del 31 de agosto de 2017, emitido por la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Privada Antenor Orrego, en el se cual adjuntó el reporte biométrico con el listado de marcaciones de asistencia (hora de entrada y salida) de la impugnante durante el periodo 2015, en su condición de docente, se verifica que la impugnante asistió a dicha institución universitaria los siguientes días:

JUNIO	ENTRADA	SALIDA
2	16:41:47	21:39:09
3	14:52:33	21:39:19
5	13:40:38	16:16:57

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://spp.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”

JULIO		
1	14:38:16	18:11:13
	18:30:39	21:36:30
2	17:07:40	21:27:34
3	11:48:46	16:30:09

53. En tal sentido, la Sala considera que la conducta de la impugnante, consistente en asistir a la institución universitaria en la cual es docente, los días en que justificó su inasistencia ante la Entidad, por encontrarse incapacitada temporalmente por motivo de salud, transgrede los principios de probidad u de veracidad contemplados en los numerales 2 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, ya que ha faltado a la verdad sobre su estado de salud y obtuvo, como ventaja personal, el derecho de subsidio por incapacidad temporal de trabajo.
54. En su recurso de apelación, la impugnante no reconoció la infracción imputada, manifestando que los certificados médicos, al ser documentos públicos y al no haberse impugnado judicialmente, tienen plena validez. Al respecto, la Sala considera que, en el presente caso, no se ha cuestionado la validez de los CITT Nº A-205-00009789-5 y CITT Nº A-205-00011503-5, sino la conducta de la impugnante consistente en justificar sus inasistencias con estos certificados, alegando encontrarse imposibilitada de asistir por incapacidad temporal por motivos de salud, sin embargo, asistiendo esos mismos días a dictar clases en una institución universitaria.
55. Por otro lado, la impugnante manifestó que se ha vulnerado su derecho defensa, ya que se han aumentado horas en las que habría asistido a dictar clases en la universidad privada, contabilizando horas que no están dentro de la jornada laboral. Al respecto, se aprecia que, tanto al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, mediante la Resolución Sub Gerencial Nº 102-2019-GRLL/GRA-SGRH, del 20 de noviembre de 2019; así como al momento de aplicarle la sanción, mediante la Resolución Gerencial General Nº 084-2020-GRLL-GOB-GGR, del 15 de diciembre de 2020, la Entidad ha detallado el registro de las horas de ingreso y salida, según el reporte biométrico enviado por la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Privada Antenor Orrego, por lo que la impugnante ha tenido pleno conocimiento de esta información y ha podido ejercer oportunamente su derecho de defensa.
56. Sin perjuicio de lo anterior, la Sala considera que resulta irrelevante para la determinación de la infracción imputada a la impugnante, si las horas en las que asistió a dictar clases en la institución educativa, se encontraban dentro de la



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”

jornada laboral, por cuanto la incapacidad temporal por motivos de salud que declaró la impugnante, significaría que ella se encontraba imposibilitada de realizar actividades tales como asistir a la institución universitaria a dictar clases en cualquier horario de los días comprendidos entre el 2 al 5 de junio de 2015 y el 29 de junio al 3 de julio de 2015.

57. Por los argumentos expuestos, al encontrarse fehacientemente acreditada la infracción ética cometida por la impugnante, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a conocimiento y confirmarse la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ENMA EVELYN VILCHEZ CERNA y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución Gerencial General Nº 084-2020-GRLL-GOB-GGR, del 15 de diciembre de 2020, emitida por la Gerencia General Regional del GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora ENMA EVELYN VILCHEZ CERNA y al GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.

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).



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”

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL



CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL

L1/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.