



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

**RESOLUCIÓN Nº 001638-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2784-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : MAYRA JACQUELINE VASQUEZ CALLAO  
**ENTIDAD** : PODER JUDICIAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TRES (3) MESES SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MAYRA JACQUELINE VASQUEZ CALLAO contra la Resolución Nº 04, del 20 de mayo de 2021, emitida por la Coordinadora de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Piura del Poder Judicial; al haberse acreditado la comisión de la falta.*

Lima, 27 de agosto de 2021

**ANTECEDENTES**

1. Con Informe Nº 000002-2021-ST-CRRHH-UAF-GAD-CSJPI-PJ, del 13 de enero de 2021, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó a la Administración del Módulo del Nuevo Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia de Piura del Poder Judicial, en adelante la Entidad, instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora MAYRA JACQUELINE VASQUEZ CALLAO, en adelante la impugnante, toda vez que en su calidad de Especialista Judicial de Audiencia del Juzgado del Módulo Penal de Piura, no habría elaborado trescientos dieciocho (318) Actas de Registro de Audiencia y su respectiva asociación al Sistema Integrado Judicial, correspondiente al periodo del 5 de octubre al 4 de diciembre de 2020.
2. Mediante Resolución Nº 01, del 14 de enero de 2021, la Administración del Módulo del Nuevo Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia de Piura de la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante, en mérito a lo señalado en el informe de precalificación, imputándosele la presunta comisión de la falta disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>, así como el

<sup>1</sup> Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil  
 "Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario"



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

presunto incumplimiento de la función específica dispuesta en el numeral 1.11 del Manual de Organización y Funciones de los Órganos Jurisdiccionales Penales de las Cortes Superiores de Justicia<sup>2</sup>, en adelante el MOF.

3. Con escrito presentado el 12 de marzo de 2021 la impugnante realizó sus respectivos descargos, contradiciendo esencialmente los cargos imputados en su contra.
4. En atención a las recomendaciones del Informe N° 004-2021-OI-PAD-CSJPI/PJ, emitido por el órgano instructor del procedimiento, mediante Resolución N° 04, del 20 de mayo de 2021<sup>3</sup>, la Coordinadora de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Piura de la Entidad resolvió imponer a la impugnante la medida disciplinaria de suspensión por tres (3) meses sin goce de remuneraciones, al determinarse su responsabilidad respecto a los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por incumplir la función específica prevista en el numeral 1.11 del MOF; constituyendo la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 11 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 04, solicitando se declare su revocatoria, señalando los siguientes argumentos:
  - (i) No se tuvo en cuenta que es personal jurisdiccional y que se trata de la presunta omisión de funciones estrictamente jurisdiccionales, por lo que la competencia para investigar estaba a cargo de la Oficina de Control de la Magistratura.
  - (ii) La normatividad especial que otorga competencia a la ODECMA garantiza un debido procedimiento sancionador ya que tiene en consideración ciertos parámetros cuando se evalúan casos de retardo de actuaciones judiciales pendientes.

---

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

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

<sup>2</sup> **Manual de Organización y Funciones de los Órganos Jurisdiccionales Penales de las Cortes Superiores de Justicia**

##### “1. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

1.11 Elaborar el acta del registro de la audiencia y una vez firmada por el magistrado agregarla al Cuaderno Judicial, asociarla al sistema y enviarla a quienes corresponda”.

<sup>3</sup> Notificada el 22 de mayo 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



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

(iii) La sanción resulta ser desproporcional y no razonable.

6. Con Oficio N° 000009-2021-CRRHH-UAF-GAD-CSJPI-PJ, la Coordinadora de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Piura de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</sup>, 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.

<sup>4</sup> **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".

<sup>5</sup> **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".



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"

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>7</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</sup>; 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"<sup>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la

<sup>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>7</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"**

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

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

<sup>8</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia"**

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

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

<sup>9</sup> El 1 de julio de 2016.



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

atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. 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.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Del régimen disciplinario aplicable

13. 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.

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"

14. 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 Civil<sup>10</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>11</sup> 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.
16. 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 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**"NOVENA.- Vigencia de la Ley**

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)".

<sup>11</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**

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

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

<sup>12</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación**

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

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio



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"

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>13</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuáles debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución

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".

<sup>13</sup> **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

#### "4. ÁMBITO

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

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



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"

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.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>14</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

<sup>14</sup> **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

**"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de 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. 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"

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

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

21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las Entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

#### De las autoridades competentes del procedimiento

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

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

23. En el presente caso, el procedimiento disciplinario fue instaurado con Resolución N° 01, emitido por la Administración del Módulo del Nuevo Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia de Piura de la Entidad. Asimismo, la sanción de suspensión fue impuesta por la Coordinadora de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Piura de la Entidad, mediante Resolución N° 04.

24. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.



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

### Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

25. En el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil.
26. En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley Nº 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término "desempeño" del servidor público en relación con las "funciones" exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "negligencia" en su conducta respecto a tales funciones.
27. En el literal d) del artículo 2º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público<sup>15</sup>, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: *"desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio"*. De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.
28. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: *"El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje"*<sup>16</sup>.
29. En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: *"La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero,*

<sup>15</sup> Ley Nº 28175 - Ley Marco del Empleo Público

**"Artículo 2º.- Deberes generales del empleado público**

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

a) (...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio".

<sup>16</sup> MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.



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

*desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera*<sup>17</sup>. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "*descuido, falta de cuidado*"<sup>18</sup>.

30. En consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.
31. En este sentido, este Tribunal considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "*Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas*"<sup>19</sup>. Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.
33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano<sup>20</sup>, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos

<sup>17</sup>Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

<sup>18</sup>Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>

<sup>19</sup>Ver: <http://dle.rae.es/?id=lbQKTYT>

<sup>20</sup>Ver: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/\\$FILE/Compromisos\\_de\\_Buen\\_Gobierno.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf)



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

de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las **funciones**, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados<sup>21</sup>.

34. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

#### Sobre la acreditación de la falta

35. Conforme se ha señalado al inicio de la presente resolución, la Entidad resolvió sancionar a la impugnante, con la medida disciplinaria de suspensión por tres (3) meses sin goce de remuneraciones al encontrarse acreditado que en su calidad de Especialista Judicial de Audiencia del Juzgado del Módulo Penal de Piura, no elaboró trescientos dieciocho (318) Actas de Registro de Audiencia y su respectiva asociación al Sistema Integrado Judicial, correspondiente al periodo del 5 de octubre al 4 de diciembre de 2020. Por tal motivo, se determinó que incumplió la función específica prevista en el numeral 1.11 del MOF; constituyendo la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

<sup>21</sup>Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución Nº 11 de la "Declaración de Santa Cruz de la Sierra") Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.

#### **"Organización del trabajo"**

16. La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias).

17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre:

- a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara.
- b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo.

La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas".



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

36. Al respecto, la Entidad le atribuyó a la impugnante el incumplimiento de su función específica prevista en el numeral 1.11 del MOF, que establece lo siguiente:

**"1. FUNCIONES ESPECÍFICAS:**

*1.11 Elaborar el acta del registro de la audiencia y una vez firmada por el magistrado agregarla al Cuaderno Judicial, asociarla al sistema y enviarla a quienes corresponda".*

37. Ahora bien, en relación con los hechos que acreditarían la negligencia en el cumplimiento de las funciones, se evidencia que mediante Memorándum N° 299-2020-OA-CPP-CSJPI/PJ, del 6 de noviembre de 2020, la Administración del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Piura comunicó a la impugnante el atraso de ciento ochenta y cinco (185) Actas de Audiencias correspondiente al periodo del 5 al 30 de octubre de 2020, requiriéndole bajo apercibimiento, efectuar el descargo correspondiente dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes.
38. Asimismo, con Memorándum N° 320-2020-OA-CPP-CSJPI/PJ, del 10 de diciembre de 2020, la Administración del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Piura comunicó a la impugnante que de acuerdo al monitoreo en el Sistema Integrado del Poder Judicial se verificó que cuenta con un total de doscientos cuarenta y ocho (248) actas de audiencia pendientes de subir al sistema, correspondientes al periodo del 3 de noviembre al 4 de diciembre de 2020.
39. Del mismo modo, mediante Informe N° 000086-2020-A-NCPP-GAD-CSJPI-PJ, del 18 de diciembre de 2020, la Administración del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Piura informó a la Secretaría Técnica sobre las actas y audios pendientes de subir al sistema por parte de la impugnante, precisando que hasta dicha fecha no ha dado cuenta a los especialistas de causa para continuar con el trámite del proceso, no sabiendo si dichas audiencias son reprogramadas, continuadas, entre otros.
40. De esta manera, se evidencia que la impugnante vulneró su función específica prevista en el numeral 1.11 del MOF, toda vez que está acreditado que no cumplió oportunamente con elaborar trescientos dieciocho (318) Actas de Registro de Audiencia y su respectiva asociación al Sistema Integrado Judicial, siendo un actuar negligente como Especialista Judicial de Audiencia de Juzgado.
41. Por su parte, ejerciendo su derecho de contradicción, la impugnante sostuvo que no se tuvo en cuenta que es personal jurisdiccional y se investiga la presunta omisión de funciones estrictamente jurisdiccionales, por lo que la competencia estaba a cargo de la Oficina de Control de la Magistratura. Agregó además que 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. 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"

normatividad especial que otorga competencia a la ODECMA garantiza un debido procedimiento sancionador ya que tiene en consideración ciertos parámetros cuando se evalúa casos de retardo de actuaciones judiciales pendientes.

42. Al respecto, debemos remitirnos al Informe Técnico N° 1955-2019-SERVIR/GPGSC, del 18 de diciembre de 2019, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil que señala lo siguiente:

*"2.14. En consecuencia, todos aquellos servidores del Poder Judicial, tanto auxiliares jurisdiccionales como personal administrativo, que actualmente no hubieran transitado aun al régimen de carrera del trabajador judicial regulado por la LCTJ, continuarán sujetos a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y por tanto, al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la misma". (Resaltado agregado)*

43. En el presente caso, se advierte que la impugnante al momento de la comisión de los hechos pertenece al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, de manera que era posible aplicar las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

#### De la motivación en la graduación de la sanción

44. Sobre el particular, resulta pertinente tener presente que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante.

45. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

*"Los actos de la Gerencia de Recursos Humanos Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*

*La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada*



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

*caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor". (Subrayado agregado)*

46. De esta manera, a fin de motivar la sanción que se impone, la Entidad tomó en cuenta los criterios previstos en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil – Ley Nº 30057, justificando su decisión en los criterios comprendidos en los literales a), c) y d) del aludido artículo, bajo los siguientes argumentos:

***"a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.- La conducta omisiva de la investigada afecta el normal funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, retrasando la tramitación de los procesos judiciales en materia penal, estando de por medio la libertad de las personas y la seguridad de la población, esto último se puede ver afectada por el quiebre de un proceso penal por incumplimiento de plazos perentorios, generando una sensación de impunidad e inseguridad en la ciudadanía.***

***c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.- La investigada al momento de la comisión de la falta, ostentaba el cargo de Especialista Judicial de Audiencias de Juzgado, que tiene la categoría de Profesional 1, aplicándose el criterio que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sean sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. Asimismo, la investigada por recibe una remuneración de S/ 4750, sin embargo, su fuerza de trabajo y retraso en sus funciones no justifica la misma.***

***d) Circunstancias en que se comete la infracción.- En el ejercicio de sus funciones". (Sic).***

47. En relación con lo expuesto, esta Sala estima que los criterios desarrollados por la Entidad justifican la sanción impuesta, toda vez que la impugnante actuó de manera negligente en el cumplimiento de las funciones al no elaborar trescientos dieciocho (318) Actas de Registro de Audiencia y su respectiva asociación al Sistema Integrado Judicial, siendo una cantidad de actas importantes que no fueron debidamente ingresadas al sistema, afectando de esta forma el normal funcionamiento de los órganos jurisdiccionales. Asimismo, si bien pudo existir problemas de conexión e inconvenientes propios del trabajo remoto, este aspecto fue tomado en cuenta por el órgano sancionador al momento de graduar la sanción, disminuyendo el *quantum* de seis (6) a tres (3) meses de suspensión sin



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"

goce de remuneraciones que, a criterio de esta Sala, resulta ser proporcional y razonable en mérito al cargo atribuido.

48. Por las consideraciones expuestas, se puede concluir que la responsabilidad de la impugnante se encuentra debidamente acreditada, incurriendo de esta forma en la falta administrativa tipificada en la Ley del Servicio Civil; por lo que corresponde declarar infundado el recurso de apelación puesto a conocimiento y confirmar 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 MAYRA JACQUELINE VASQUEZ CALLAO y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Nº 04, del 20 de mayo de 2021, emitida por la Coordinadora de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Piura del PODER JUDICIAL; al haberse acreditado la comisión de la falta administrativa.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora MAYRA JACQUELINE VASQUEZ CALLAO y a la Corte Superior de Justicia de Piura del PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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

**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](http://www.servir.gob.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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

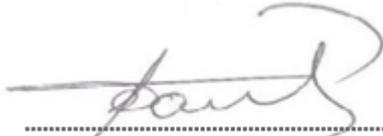
Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

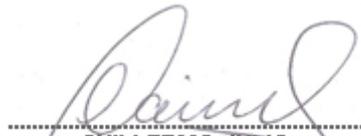
Tribunal del Servicio  
Civil

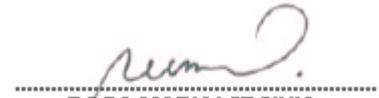


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
SANDRO ALBERTO  
NUÑEZ PAZ  
VOCAL

  
GUILLERMO JULIO  
MIRANDA HURTADO  
PRESIDENTE

  
ROSA MARIA VIRGINIA  
CARRILLO SALAZAR  
VOCAL

L2/CP4

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.