



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 01881 -2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3113-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : VICTOR URIEL CISNEROS TEJEIRA
ENTIDAD : HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Resolución Administrativa Nº 045-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UO, del 7 de junio de 2016, de la Resolución Administrativa Nº 099-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/URRHH, del 19 de agosto de 2016, y de la Resolución Administrativa Nº 105-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UP, del 8 de septiembre de 2016, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

Lima, 4 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Con Informe Nº 002-2016-HACR-ST, del 21 de abril de 2016, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, en adelante la Entidad, recomendó a la Dirección de la misma iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor VICTOR URIEL CISNEROS TEJEIRA, en calidad de Técnico Administrativo del Área de Servicio de Limpieza y Conservación, en adelante el impugnante, por presunto abandono de cargo, faltas injustificadas y por haber concurrido en estado de embriaguez, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

DOCUMENTO	MOTIVO DE INFORME
Inf.088-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 11 de mayo de 2015.	FALTA INJUSTIFICADA 02 DIAS. 11 Y 12 de mayo de 2015
Inf.090-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 14 de mayo de 2015	ABANDONO 14 de mayo de 2015
Inf.094-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 19 de mayo de 2015	ABANDONO 19 de mayo de 2015
Inf.095-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 25 de mayo de 2015.	ABANDONO 25 de mayo de 2015,
Inf.005-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 05/06/2015.	ABANDONO 04 de junio de 2015.
Inf.0052015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 22/06/2015	ABANDONO 17 de junio de 2015.
Inf.005-2015.REDSS.CCE.HACRS de fecha 01/07/2015	Falta Injustificada. 30/06/2015
Inf.005-2015.REDSS.CCE.HACRS de fecha 03/09/2015.	Falta Injustificada. 03/09/2015
Inf. -2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 23/10/2015	Abandono 23/10/ 2015.
Inf. -2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 06/11/2015	Abandono 06/11/2015.
Expediente 936 de fecha 29 de febrero de 2016.	Falta Injustificada 29/02/2016.
Informe 2015-REDSS-CCE-HS/ de fecha 29/02/2016	Abandono 11/03/2016.
Informe 01- 2015-REDSS-CCE-HS de fecha 11/03/2016	Abandono 19/04/2016
Informe 14- 2015-REDSS-CCE-HS/ de fecha 19/04/2016.	Abandono 20/04/2016
Informe 15- 2015-REDSS-CCE-HS/ de fecha 20/04/2016	
Informe Nº25-2015-REDSS-CCE-HS/ de fecha 25/09/2015	Concurrir en estado de embriaguez a su centro de trabajo en fecha 25 de setiembre de 2015.

[Handwritten signatures and initials]



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

2. Mediante Informe N° 009/2016-S/C/V-U.E.409/H.A.C.E./, del 12 de mayo de 2018, la Jefatura de Servicio y Conservación comunicó a la Dirección de la Entidad, lo siguiente:

“(…) Por intermedio de la presente, me dirijo a su digno despacho para dar respuesta al Informe N° 002-2016-HACR. El cual es como sigue: La pre calificación de Tap. Víctor Uriel Cisneros Tejeira, debe seguir su curso, ya que el referido tap, realmente no realiza las funciones encomendadas por su jefe inmediato, durante el tiempo que fue transferido a mi servicio hizo caso omiso a las indicaciones dadas. (…)”

3. A través del Informe N° 005-2016-HACR-ST, del 17 de mayo de 2016, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad comunicó a la Jefatura de Recursos Humanos lo siguiente:
- (i) En atención al Informe N° 009/2016-S/C/V-U.E.409/H.A.C.E./, deberá emitir la Resolución de Inicio del Procedimiento Administrativo en contra del impugnante.
 - (ii) Conforme a los Informes N°s 20 y 137-2016-DRSC/HACR/UP/ACAP, el impugnante nuevamente incurrió en faltas injustificadas los días 13 y 16 de mayo de 2016, las cuales deberá incluir en la resolución de inicio.
4. A través de la Resolución Administrativa N° 045-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UO, del 7 de junio de 2016, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos referidos en los numeral 1 y 3 de la presente resolución; en consecuencia, habría vulnerado los artículos a) y c) del artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público¹, incurriendo con en las faltas previstas en los literales g), j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil².

¹ Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

“Artículo 21°.- Son obligaciones de los servidores:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público

(…)

c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos.”

² Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario

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

(…)

g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

(…)

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

5. El 23 de junio de 2016, el impugnante presentó su descargo, bajo los siguientes argumentos:
- (i) Según el acta de reincorporación fue repuesto a la Entidad con todos sus derechos, después de haber sido destituido de forma ilegal, arbitraria, abusiva, vulnerando las normas del Código Civil.
 - (ii) Todos los “abandono de trabajo” eran de aproximadamente cuatro (4) minutos, los cuales fueron subsanados oportunamente; sin embargo, fueron considerados como abandonos y faltas injustificadas.
 - (iii) Lamentablemente todas las copias de su actividad probatoria se han perdido, acreditándolo con la constancia policial de pérdida de documentos.
 - (iv) No se ha probado mediante dosaje etílico que acudió a su centro de trabajo en estado de embriaguez.
6. Mediante Informe N° 14-2016-HACR-ST, del 28 de junio de 2016, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad remitió los descargos presentados por el impugnante a la Jefatura de Servicio y Conservación en calidad de Órgano Instructor a fin de que continúe con el procedimiento administrativo.
7. Con Informe N° 17-2016-S.CL-J, del 10 de julio de 2016, la Jefatura de Servicio y Conservación de la Entidad recomendó a la Jefatura de Recursos Humanos de la misma sancionar al impugnante con suspensión por doce (12) meses sin goce de remuneraciones, argumentando que ha quedado desvirtuado el cargo referido a concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez; sin embargo, señaló que según los medios probatorios que obran en el expediente, el impugnante habría incurrido en los siguientes hechos:

“(…)

AÑO 2015

b. Entre el 11 de mayo al 11 de junio de 2015; 02 faltas injustificadas y 04 abandonos de trabajo (total 06 de faltas injustificadas no consecutivas en un lapso de 30 días)

c. Entre el 12 de junio al 06 de noviembre de 2015: 03 abandonos y 02 faltas injustificadas.

AÑO 2016

d. Entre el mes de febrero y abril de 2016: 01 falta injustificada y 03 abandonos. (...).”

8. Mediante Resolución Administrativa N° 099-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/URRHH³, del 19 de agosto de 2016, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por doce (12) meses sin

(…)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

(…)”.

³ Notificada al impugnante el 24 de agosto de 2016.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

goce de remuneraciones por haber vulnerado los artículos a) y c) del artículo 21º del Decreto Legislativo Nº 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, incurriendo en la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, respecto de los siguientes hechos:

DOCUMENTO O PRUEBA	MOTIVO DE INFORME
Inf.088-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 11 de mayo de 2015.	FALTA INJUSTIFICADA 02 DIAS. 11 Y 12 de mayo de 2015
Inf.090-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 14 de mayo de 2015	ABANDONO 14 de mayo de 2015
Inf.094-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 19 de mayo de 2015	ABANDONO 19 de mayo de 2015
Inf.095-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 25 de mayo de 2015.	ABANDONO 25 de mayo de 2015.
Inf.005-2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 05/06/2015.	ABANDONO 04 de junio de 2015.
Inf.0052015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 22/06/2015	ABANDONO 17 de junio de 2015.
Inf.005-2015.REDSS.CCE.HACRS de fecha 01/07/2015	Falta Injustificada. 30/06/2015
Inf.005-2015.REDSS.CCE.HACRS de fecha 03/09/2015.	Falta Injustificada. 03/09/2015
Inf. -2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 23/10/2015	Abandono 23/10/ 2015.
Inf. -2015.REDSS.CCE.HACRS/ de fecha 06/11/2015	Abandono 06/11/2015.
Expediente 936 de fecha 29 de febrero de 2016.	
Informe 2015-REDSS-CCE-HS/ de fecha 29/02/2016	Falta Injustificada 29/02/2016.
Informe 01- 2015-REDSS-CCE-HS de fecha 11/03/2016	Abandono 11/03/2016.
Informe 14- 2015-REDSS-CCE-HS/ de fecha 19/04/2016.	Abandono 19/04/2016
Informe 15- 2015-REDSS-CCE-HS/ de fecha 20/04/2016	Abandono 20/04/2016
Informes 20-2016-DRSC/HACR7UP/ACAP Y 137-2016-DRSC/HACR7UP/ACAP	Faltas injustificadas 13 y 16 de mayo de 2016.

9. El 25 de agosto de 2016, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Administrativa Nº 099-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/URRHH, solicitando se reduzca la sanción impuesta, bajo argumentos similares a los referidos en sus descargos y añadiendo que las ausencias denominadas injustificadas han sido precisamente por motivos de salud y personales. Asimismo, indicó que no se está dando el mismo trato que a otros trabajadores.
10. A través de la Resolución Administrativa Nº 105-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UP, del 8 de septiembre de 2016⁴, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió declarar improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante argumentando que los descargos presentados por el mismo no tienen relación con los cargos imputados y que los documentos que adjuntó no tienen calidad de nuevo medio probatorio.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

11. El 18 de octubre de 2016, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa Nº 105-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UP, bajo argumentos similares a los referidos en su recurso de reconsideración y añadiendo que la comisión sancionadora debe actuar conforme a los principios de razonabilidad,

⁴ Notificada al impugnante el 28 de septiembre de 2016.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

proporcionalidad y a lo establecido por la Constitución respecto al derecho laboral de los trabajadores.

12. Con Oficio N° 356-2018-G.R.CUSCO/DRSC/UE.409 HACRS/DE, la Dirección Ejecutiva de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes de la resolución impugnada.
13. Mediante Oficios N°s 10115 y 10116-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.
14. Con escrito de Registro N° 28841-2018, el impugnante presentó ante el Tribunal un escrito para mejor resolver.
15. A través del Oficio N° 449-2018-GR.CUSCO/DRSC/UE.409 HACRS/DE, la Dirección Ejecutiva de la Entidad remitió al Tribunal el Informe N° 020-2018-HACR-SC/URR.HH/ARE, mediante el cual la Secretaría Técnica de la misma cuestionó la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

16. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, el Tribunal tiene por función

⁵ **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".

⁶ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

17. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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.
18. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; 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”¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio de 2016¹¹.

“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”.

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ 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”.

⁹ Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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

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

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

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ 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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

19. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
20. 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.

Respecto a la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por el impugnante

21. La Entidad ha cuestionado la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por el impugnante contra Resolución Administrativa N° 105-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UP por cuanto considera que el mismo no cumplió con los requisitos para tal efecto, habiendo transcurrido más de dos (2) años.
22. Al respecto, cabe señalar que el artículo 230º del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹², ha señalado que la apelación deberá cumplir los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º

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

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

¹²**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 230º.- Formalidades de la apelación

La apelación deberá cumplir los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo 008-2010-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM. No se requiere la firma de abogado colegiado, conforme al literal d) del artículo 50 de la Ley.”



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo 008-2010-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM¹³.

23. Asimismo, de la revisión de los documentos que obran en el expediente, se aprecian los siguientes:

- (i) Proveído.07-ST, del 21 de octubre de 2016, mediante el cual la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad advirtió que el recurso de apelación del impugnante no cumplía con todos los requisitos de admisibilidad referidos en el numeral precedente, por lo que dispuso concederle dos (2) días para subsanar las omisiones, tales como domicilio procesal, petitorio y firma de abogado.
- (ii) Informe N° 010-2016 GR.CUSCO/DRSC/UE.409-HACRS, del 24 de octubre de 2016, a través del cual el Área de Bienestar Social de la Entidad señaló que se procedió a diligenciar el Proveído.07-ST a las direcciones consignadas en el recurso de apelación del impugnante, pero que no fue posible notificarlo por ser falsas.
- (iii) Publicación en el Diario “El Sol”, del 28 de octubre de 2016, a fin de que el impugnante subsane los requisitos de admisibilidad.
- (iv) Escrito s/n del impugnante, presentado ante la Entidad el 28 de diciembre de 2016, mediante la cual solicitó la elevación de su recurso de apelación al Tribunal.
- (v) Resolución Administrativa N° 001-2017-DRSC/UE.409-HACR-S/URRHH, del 6 de enero de 2017, mediante la cual la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad resolvió declarar por no presentado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Administrativa N° 105-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UP.
- (vi) Escrito s/n del impugnante, presentado ante la Entidad el 15 de junio de 2017, mediante el cual solicitó se eleve su recurso de apelación ante el Tribunal.

¹³Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 18°.- Requisitos de admisibilidad del recurso de apelación

- a) Estar dirigido al órgano que emitió el acto administrativo que se desea impugnar;
- b) Identificación del impugnante, debiendo consignar su nombre y apellidos completos, domicilio, domicilio procesal, de preferencia se señalará domicilio procesal dentro del departamento en el que tiene su sede el Tribunal, y el número de documento nacional de identidad o carné de extranjería. En caso de actuación mediante representante, se acompañará el poder respectivo;
- c) El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de la pretensión;
- d) Los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan su petitorio;
- e) Las pruebas instrumentales, de ser el caso, debiendo enumerarlas correlativamente;
- f) Copia del documento que contenga el acto administrativo que se impugna, de contar con éste, así como la documentación complementaria en la que se verifique la fecha de su notificación, de ser el caso;
- g) La firma del impugnante o de su representante;
- h) La firma de abogado habilitado por el colegio profesional al momento de ejercer la defensa, debiendo consignarse el registro correspondiente.”



24. De lo expuesto, esta Sala advierte que la Entidad no cumplió con notificar válidamente al impugnante con el Proveído.07-ST, conforme lo previsto en el artículo 21º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la 27444¹⁴, referido a la notificación personal, por cuanto no siguió el orden de prelación establecido, esto es que al haberse informado la inexistencia del domicilio que el impugnante consignó en su recurso de apelación, se debió notificar al domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del impugnante, antes de proceder a la notificación por publicación, la cual tampoco se efectuó conforme a la norma.
25. En tal sentido, se colige que la Resolución Administrativa Nº 001-2017-DRSC/UE.409-HACR-S/URRHH, mediante la cual se resolvió declarar por no presentado el recurso de apelación del impugnante, fue emitida sin considerar el debido procedimiento.
26. Asimismo, se aprecia que ante la queja por defectos de tramitación presentada por parte del impugnante, la Entidad elevó su recurso de apelación al Tribunal, el cual fue devuelto mediante Oficio Nº 06093-2018-SERVIR/TSC, a fin de que tanto la Entidad como el impugnante subsanen las omisiones advertidas, las cuales una vez subsanadas, se procedió con el trámite correspondiente, es decir, con la admisión del recurso de apelación.
27. En tal sentido, esta Sala considera que corresponde emitir un pronunciamiento sobre el caso materia de análisis, toda vez que el impugnante ejerció su derecho de contradicción al no estar de acuerdo con lo resuelto por la Entidad.

¹⁴Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS

"Artículo 21º.- Régimen de la notificación personal"

21.1. La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.

21.2. En caso que el administrado no haya indicado domicilio, o que éste sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado. De verificar que la notificación no puede realizarse en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad por presentarse alguna de las circunstancias descritas en el numeral 23.1.2 del artículo 23, se deberá proceder a la notificación mediante publicación.

21.3. En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado.

21.4. La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y de su relación con el administrado."



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Del régimen disciplinario aplicable

28. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
29. Al respecto, el Título V de la citada Ley, establece 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 Civil¹⁵, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
30. 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 Transitoria¹⁶ 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.
31. En ese sentido, 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, estando excluidos solo 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 Civil¹⁷.

¹⁵Ley 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. (...)”

¹⁶Reglamento 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”.

¹⁷Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM



32. 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-PE¹⁸, 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 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
33. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
34. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos

“Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

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

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

¹⁸Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“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. (...)”.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 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 registrarán 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 registraría 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.
35. 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/GPGSC¹⁹, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²⁰.

¹⁹Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

²⁰Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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

36. 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 mencionadas en los numerales precedentes.

37. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante está sujeto al régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 276 y que el hecho que motivó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra ocurrió en los años 2015 y 2016; por lo tanto, le resultan aplicables las reglas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario y la sanción impuesta

38. De acuerdo 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. (Énfasis nuestro)**
- (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.

Lo señalado en la norma citada, se puede apreciar de manera ilustrativa en el siguiente cuadro:

disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

39. Cabe precisar que en el Informe Técnico N° 512-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se ha señalado que *“para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad”*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *“se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones – ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”*.
40. En ese sentido, para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, según lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades deben tener en cuenta la línea jerárquica establecida en sus instrumentos de gestión y su estructura organizativa.
41. Por su parte, en cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, resulta necesario precisar que de acuerdo al artículo 3° del TUO, para que un acto administrativo sea válido, debe cumplir con ciertos requisitos, siendo uno de ellos el haber sido *“emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado”*; es decir, haber sido emitido por el órgano competente establecido por el ordenamiento jurídico.
42. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que al impugnante se le impuso la sanción de suspensión, por lo que siguiendo las disposiciones del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, **la facultad para ejercer las funciones de órgano instructor correspondía al Jefe Inmediato y de órgano sancionador correspondía al Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces.**



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

43. En el caso materia de análisis, se aprecia que el impugnante, al momento de la comisión de los hechos imputados (2015 y 2016), laboraba en el área denominada Servicio de Limpieza y Conservación de la Entidad, ocupando el cargo de Técnico Administrativo.
44. Por tanto, cabe precisar que la asunción de competencia por parte de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario se determina de acuerdo al momento en que se cometieron las faltas imputadas. Por lo que, en el presente caso, el cargo de Jefe Inmediato para asumir la competencia de órgano instructor debía determinarse de acuerdo a la línea jerárquica existente en la Entidad.
45. Al respecto, obra en el expediente administrativo el Informe N° 009/2016-S/C/V-U.E.409/H.A.C.E/, del 12 de mayo de 2018, a través del cual la Jefatura de Servicio y Conservación comunicó a la Dirección de la Entidad, lo siguiente:
- “(…) Por intermedio de la presente, me dirijo a su digno despacho para dar respuesta al Informe N° 002-2016-HACR. El cual es como sigue: La pre calificación de Tap. Víctor Uriel Cisneros Tejeira, debe seguir su curso, ya que el referido tap, realmente no realiza las funciones encomendadas por su jefe inmediato, durante el tiempo que fue transferido a mi servicio hizo caso omiso a las indicaciones dadas. (...)”.*
46. Sobre el particular, esta Sala no aprecia que la Jefatura de Servicio y Conservación, la cual según los instrumentos de gestión de la Entidad era la autoridad que debió actuar como órgano instructor, haya tenido algún impedimento para actuar como tal.
47. No obstante ello, la Resolución Administrativa N° 045-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UO, mediante la cual se inició el procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, fue emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad; por tanto, se advierte que este acto ha sido emitido sin observar las disposiciones señaladas en los numerales anteriores.
48. En tal sentido, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad carecía de competencia para emitir el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que dicha actuación correspondía a la Jefatura del Servicio de Limpieza y Conservación de la misma, por ser la unidad orgánica en el que el impugnante prestó servicios al momento de la comisión de las faltas imputadas.
49. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, siendo que se ha inobservado el ordenamiento jurídico vigente y el procedimiento regular previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General al momento de iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por tanto, la Resolución Administrativa N° 045-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UO y la Resolución Administrativa



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Nº 099-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/URRHH han incurrido en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO²¹. Asimismo, la declaración de nulidad también alcanza a la Resolución Administrativa Nº 105-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UP, en aplicación del numeral 13.1 del artículo 13º del TUO de la Ley Nº 27444.

50. Sin perjuicio de lo expuesto, si bien al impugnante se le inició y sancionó por incurrir en presunto abandono de cargo y faltas injustificadas, imputándole por ello el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, el cual prevé como falta *las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*, cabe precisar que lo que se sanciona con esta falta es la inasistencia de un servidor a su centro de trabajo y **no el abandono de trabajo**.
51. Así pues, las ausencias injustificadas a las que hace referencia esta disposición se relacionan con la ausencia total del servidor en un día de trabajo, es decir, que no se haya presentado a laborar a lo largo del día; situación que la Entidad deberá tener en consideración al momento de volver a tipificar la conducta del impugnante.
52. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Administrativa Nº 045-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UO, del 7 de junio de 2016, de la Resolución Administrativa Nº 099-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/URRHH, del 19 de agosto de 2016, y de la Resolución Administrativa Nº 105-2016-DRSC/UE.409-HACR-S/UP, del 8 de septiembre de 2016, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

²¹Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
- (...)”.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo el HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor VICTOR URIEL CISNEROS TEJEIRA, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor VICTOR URIEL CISNEROS TEJEIRA y al HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la RED DE SALUD COTABAMBAS, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese



.....
**RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL**



.....
**LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE**



.....
**OSCAR ENRIQUE
GÓMEZ CASTRO
VOCAL**

CP1/CP8