



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

RESOLUCIÓN Nº 00220 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 15828-2011-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ELADIO GUZMAN VILLA
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO AMONESTACIÓN ESCRITA

SUMILLA: *Se declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor. ELADIO GUZMÁN VILLA, en contra del acto administrativo contenido en el Memorándum Nº 868-2011-SUNAT/2F3000, de fecha 27 de julio del 2011, emitido por la Gerencia de Administración de Personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, que desestima el recurso de reconsideración contra el acto administrativo contenido en el Memorándum Nº 506-2011-SUNAT/2F3000, de fecha 13 de mayo del 2011, toda vez que se encuentra acreditada la comisión de la falta imputada.*

Lima, 27 de marzo del 2013

ANTECEDENTES

1. Con fecha 15 de abril de 2011, una trabajadora de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, en adelante la SUNAT, presentó una queja informando que los días 8 y 11 de abril de 2011, el señor ELADIO GUZMAN VILLA, en adelante el impugnante, en su calidad de Jefe de Sección de Auditoría de la Oficina Zonal Ucayali, le remitió correos electrónicos conteniendo halagos y bromas de carácter sexual, los mismos cuya descripción resultan desagradables y vergonzosos, más aún cuando no existe un vínculo de confianza con el impugnante.
2. Mediante Memorándum Electrónico Nº 152-2011-2F3000, de fecha 25 de abril de 2011, la Gerencia de Administración de Personal de la entidad, puso en conocimiento del impugnante los hechos expuestos, y se le imputó la inobservancia de los literales a), b) y u) del artículo 38, y el literal g) del artículo 39 del Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT¹, a fin de que en el plazo de 5 días útiles presente sus descargos y/o aclaraciones que estimara pertinentes.

¹ Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT – aprobado por Resolución de Superintendencia Nº 235-2003-SUNAT.

“Artículo 38º OBLIGACIONES

Además de aquellas obligaciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, el trabajador de la SUNAT tiene las siguientes:



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

3. Con fecha 25 de abril el impugnante presentó sus descargos alegando lo siguiente:
- Considera ser un Jefe dinámico y colaborador, por lo que busca siempre generar un adecuado ambiente laboral. Agrega que si bien el correo electrónico se usa para fines netamente laborales, contribuye a mejorar el clima laboral, dado que el contenido de un correo puede alegrar el día o levantar el ánimo.
 - Respecto al correo del 8 de abril precisa que, se trató de un simple cumplido, y que su correo estaba desprovisto de maldad o intencionalidad negativa alguna.
 - En relación al correo del 13 de abril, señala que los mensajes reportados a la trabajadora fueron emitidos en un contexto transparente, limpio de toda maldad o intencionalidad perversa u oculta, razón por la cual, desestima se haya hecho un uso indebido del correo electrónico.
 - Finalmente, indica que pidió disculpas a la trabajadora precisándole que situaciones como esa no volverían a ocurrir, concluyendo que en lo sucesivo será mucho más cuidadoso con el manejo de esta herramienta de trabajo.
4. Mediante acto administrativo contenido en el Memorándum N° 506-2011-SUNAT/2F3000, de fecha 13 de mayo de 2011, la Gerencia de Administración de Personal de la entidad, impuso al impugnante la sanción de amonestación escrita, toda vez que se encuentra acreditado que ha remitido comunicaciones electrónicas ajenas al cumplimiento de sus funciones, conducta laboral que contraviene lo dispuesto por los literales a), b) y u) del artículo 38, y el literal g) del artículo 39 del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, así como el numeral 3.2 de la Circular N° 006-2008.

a) Cumplir las disposiciones recogidas en este Reglamento y por las disposiciones legales pertinentes, incluyendo las normas internas referidas a las obligaciones que surgen de la relación laboral.

b) Observar buena conducta, respeto y cortesía hacia sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y, en su caso, con el público en general.

(...)

u) Cumplir con las normas de seguridad informática y obligaciones referidas al uso adecuado del internet, software y correo electrónico que se imparten en la SUNAT”.

“Artículo 39º PROHICIONES

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación penal, civil, laboral o administrativa, todo trabajador está prohibido de:

(...)

g) Usar el correo electrónico que le ha asignado la institución para atender asuntos distintos a las funciones de trabajo que tiene encomendadas”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

5. Con fecha 18 de mayo de 2011, el impugnante presentó recurso de reconsideración, alegando que no se le había informado del inicio del procedimiento sancionador. Asimismo, indica que antes de la amonestación escrita ya había sido objeto de hasta dos amonestaciones verbales, por lo que en su caso se vulnera el principio Non Bis In Idem, al imponérsele más de una sanción por un mismo hecho. Finalmente, agrega que se vulnera el principio de razonabilidad al no haberse atendido sus descargos, puesto que en éstos se evidencia que no existe intencionalidad de causar daño o faltar el respeto o atentar contra la dignidad de la trabajadora.
6. El 27 de julio del 2011, se emitió el acto administrativo contenido en el Memorándum N° 868-2011-SUNAT/2F3000, notificado el 02 de agosto de 2011, mediante el cual se desestimó el recurso de reconsideración, reiterando que la sanción impuesta se sustenta en el hecho de haber remitido comunicaciones electrónicas ajenas al cumplimiento de sus funciones. Asimismo, se indica que no es cierto que el impugnante desconocía del inicio del procedimiento sancionador, más aún cuando cumplió con presentar sus descargos. De igual modo, precisa que se ha valorado todos los hechos, así como los descargos presentados por el impugnante. Finalmente, se advierte que la falta de intencionalidad ha sido tomada en cuenta para graduar la sanción.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con el acto administrativo contenido en el Memorándum N° 868-2011-SUNAT/2F3000, el impugnante con fecha el 23 de agosto de 2011, interpuso recurso de apelación, solicitando se deje sin efecto la sanción de amonestación escrita, bajo los siguientes argumentos:
 - No ha hecho un uso indebido del correo electrónico al no haber remitido archivos pesados, cadenas o archivos con contenido obsceno o pornográfico, entre otros.
 - Se vulnera el principio de razonabilidad, puesto que sólo se ha tenido en consideración la falta de intencionalidad para determinar la sanción, y no así otros elementos.
 - La sanción disciplinaria impuesta no es la más idónea, más aún cuando este tipo de sanciones derriba toda expectativa actual o futura para acceder a cargos de mayor responsabilidad. Agrega que, como consecuencia de ello, se ha dispuesto dejar sin efecto su designación como Jefe encargado de la sección al tener una sanción vigente, lo que le ocasionaría un perjuicio.
 - Finalmente, que la trabajadora agraviada ha aceptado sus disculpas, por lo que a dicha trabajadora no se le afectaría ningún derecho.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

8. Mediante Oficios N^{os} 139-2011-SUNAT/2F0000 y 166-2011-SUNAT/2F0000, la entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.
9. Con fechas 9 de noviembre y 12 de diciembre de 2011, el impugnante presentó escritos reiterando y complementando sus argumentos.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N^o 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda

² Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

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

³ Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

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



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

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 en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.

12. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cuatro (4) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:
 - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
 - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.
14. 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 valoración de todos 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

15. De la revisión del expediente se aprecia que el impugnante se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.

Consecuentemente, la Sala considera que, al tener el impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso además de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión de la entidad en los cuales se establezcan funciones y obligaciones.

De la acreditación de la falta imputada al impugnante

16. Según consta en el Memorándum N° 506-2011-SUNAT/2F3000, el impugnante ha sido sancionado con la medida disciplinaria de amonestación escrita por incumplir



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

las siguientes disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 235-2003-SUNAT:

“Artículo 38º OBLIGACIONES

Además de aquellas obligaciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, el trabajador de la SUNAT tiene las siguientes:

- a) *Cumplir las disposiciones recogidas en este Reglamento y por las disposiciones legales pertinentes, incluyendo las normas internas referidas a las obligaciones que surgen de la relación laboral.*
- b) *Observar buena conducta, respeto y cortesía hacia sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y, en su caso, con el público en general.*
(...)
- u) *Cumplir con las normas de seguridad informática y obligaciones referidas al uso adecuado del internet, software y correo electrónico que se imparten en la SUNAT”.*

“Artículo 39º PROHIBICIONES

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación penal, civil, laboral o administrativa, todo trabajador está prohibido de:

- (...)
- g) *Usar el correo electrónico que le ha asignado la institución para atender asuntos distintos a las funciones de trabajo que tiene encomendadas”.*

17. Para el caso concreto, las normas transcritas nos permiten concluir que todo trabajador de la entidad, tiene la obligación de usar en forma adecuada el correo electrónico asignado, de manera tal que se encuentra prohibido usar esa herramienta de trabajo para atender asuntos distintos a las funciones laborales y/o que no tengan relación directa con aspectos vinculados a la relación de trabajo, siendo evidente además, que las comunicaciones electrónicas que emitan deben enmarcarse en estricto respeto, cortesía y buena conducta hacia los compañeros de labores.
18. Del análisis del expediente se aprecia con claridad que el 8 y el 13 de abril del 2011, el impugnante remitió a una subordinada dos correos electrónicos que no tenían relación alguna con el desempeño de labores. En dichos correos no se brinda ninguna directriz o instrucción de trabajo, por el contrario, la falta de contenido laboral es manifiesto.

Si bien es cierto, como alega el impugnante, en una relación de trabajo debe propiciarse un ambiente agradable, fomentando el compañerismo y evitando momentos de tensiones, este Tribunal considera que no resulta válido admitir que el contenido del correo electrónico dirigido a una subordinada haga referencia a un cumplido. De igual modo, la finalidad alegada por el impugnante no avala que se emita un correo electrónico consignando una broma de carácter sexual.

Bajo este escenario, la forma en que es empleado el correo electrónico demuestra



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

que no sólo se ha utilizado dicha herramienta de trabajo para circunstancias ajenas a las funciones labores y/o hechos que pudieran tener relación directa con la relación de trabajo, sino que su uso ha sido inadecuado puesto que su contenido no justifica la supuesta finalidad que el impugnante alega, acreditándose así que el correo institucional ha sido empleado contraviniendo las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, con lo cual se encuentra acreditada la falta imputada.

19. De otro lado, respecto la comisión de la falta es importante señalar que el propio impugnante en los diversos escritos presentados en el procedimiento sancionador ha reconocido haber incurrido en un error, razón por la cual, incluso solicitó las disculpas del caso, precisándole a la trabajadora que dichos actos no volverían a repetirse.

Respecto el principio de razonabilidad

20. En este orden de ideas, resulta pertinente afirmar que el propio impugnante no sólo reconoce haber hecho un uso incorrecto del correo electrónico, sino que además no observó una conducta adecuada hacia su compañera de labores. De esta manera, estando acreditada la comisión de la falta, corresponde analizar si la medida disciplinaria impuesta vulnera el principio de razonabilidad, conforme alega el impugnante.

21. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en adelante el TC ha señalado que las disposiciones sancionatorias *“no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional”*⁵. De esta manera, la razonabilidad se *“expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias”*⁶.

22. En base a ello, el TC indica que la razonabilidad de una medida debe analizarse en función a⁷:

- a. La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.

⁵ Fundamento 13 del expediente N.º 00535-2009-PA/TC

⁶ Fundamento 16 del expediente N.º 00535-2009-PA/TC

⁷ Fundamento 18 del expediente N.º 00535-2009-PA/TC



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Al respecto, este Tribunal ha verificado que existe una adecuada elección de las normas que sustentan la imposición de la medida disciplinaria. Se ha podido constatar que las disposiciones invocadas del Reglamento Interno de Trabajo se orientan a regular un uso adecuado del correo electrónico, herramienta de trabajo que, precisamente, el impugnante ha reconocido no haber utilizado en forma correcta.

- b. La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un “hecho” resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.

Como ha sido señalado en el fundamento 18, este Tribunal analizando en forma objetiva y razonada las circunstancias del caso, no comparte la tesis en el sentido de que emitir correos electrónicos de halagos o bromas de contenido sexual sea considerado como una manera de fomentar la armonía laboral. Es más, el impugnante parece olvidar que dado el cargo y función que ejerce, como Jefe de Sección, debe mostrar un comportamiento cordial y de respeto hacia sus subordinados, no siendo atendible que el superior jerárquico realice cumplidos y/o halagos que no estén referidos al desempeño de las labores del subordinado o al desenvolvimiento de la relación laboral, sino a un aspecto ajeno a la misma.

- c. Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

Según consta en el artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo, la imposición de una medida disciplinaria tiene por finalidad brindar al trabajador la oportunidad de corregir su conducta, siendo que la sanción disciplinaria será determinada con criterio de justicia y se aplicará en forma proporcional a la naturaleza y gravedad de la falta cometida⁸. En el caso

⁸ Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT – aprobado por Resolución de Superintendencia Nº 235-2003-SUNAT.

“Artículo 45°.- OBJETO DE LA SANCION DISCIPLINARIA

La sanción disciplinaria tiene por finalidad brindar al trabajador la oportunidad de corregir su conducta, salvo los casos de despido o destitución”.

“Artículo 46°.- APLICACION DE LA SANCION DISCIPLINARIA

La sanción disciplinaria será determinada con criterio de justicia y se aplicará en forma proporcional a la naturaleza y gravedad de la falta cometida. Su aplicación tendrá en cuenta los antecedentes



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

concreto, la medida disciplinaria impuesta al trabajador no es de mayor gravedad, por el contrario, le permite poder corregir su conducta, tal como el propio impugnante se ha comprometido hacerlo. En tal sentido, este Tribunal considera que la medida adoptada es la más idónea.

23. Así vistas las cosas, al momento de imponerse la medida disciplinaria, este Tribunal considera que la entidad ha respetado el principio de razonabilidad, motivo por el cual, no resulta válido afirmar que se habría aplicado una sanción “realmente drástica”, cuando es evidente que la sanción impuesta está en función directa a la inconducta cometida.
24. Finalmente, en cuanto a la falta de intencionalidad, este Tribunal considera que si bien el impugnante pudo haber actuado sin mala intención como alega, e incluso haya presentado un documento mediante el cual la trabajadora aceptó sus disculpas y sugiera estar de acuerdo con la “llamado de atención”, lo cierto es que dichos hechos no eliminan ni enervan la comisión de la falta imputada. En todo caso, tal como ha hecho la entidad, la falta de intencionalidad ha servido como elemento atenuante para evaluar el tipo de medida disciplinaria impuesta.

Respecto a la supuesta vulneración al principio de Non bis in ídem

25. Del análisis de los documentos obrantes en el expediente, no se aprecia que haya existido una vulneración al principio *Non bis in ídem*, esto es, doble sanción por un mismo hecho. La única sanción impuesta al impugnante es la amonestación escrita impuesta mediante el acto administrativo contenida en el Memorándum N° 506-2011-SUNAT/2F3000, del 13 de mayo de 2011. El hecho que la entidad inmediatamente después de recibida la denuncia por parte de la trabajadora, haya requerido información preliminar al impugnante respecto los hechos acontecidos, no significa que dichas comunicaciones equivalgan a la imposición de una supuesta sanción verbal.

Del cumplimiento del procedimiento sancionador

26. Sobre este punto, corresponde precisar que la entidad emitió el Memorándum Electrónico N° 00152-2011-2F3000, dirigido al impugnante, mediante el cual se le imputa la falta y se le concede el plazo de 5 días útiles para que realice sus descargos. Ante ello, el impugnante presentó su escrito de descargos dentro del plazo establecido, procediendo a explicar y detallar las circunstancias en que sucedieron los hechos imputados, con lo cual carece de sustento jurídico el

disciplinarios del trabajador. La falta será tanto más grave cuando mayor sea la jerarquía o nivel del trabajador. Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, la SUNAT podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a las circunstancias señaladas en el presente artículo y otros coadyuvantes”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

argumento vertido por el impugnante en el sentido que no se le habría informado de manera formal que se había iniciado el procedimiento administrativo sancionador en su contra. Sin perjuicio de ello, cabe indicar que ni el Decreto Supremo 003-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aplicable a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ni el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, prevén que, para los casos de amonestaciones escritas, debe instaurarse un procedimiento sancionador previo a la imposición de la sanción. De esta manera, se demuestra que la entidad no sólo impuso una sanción acorde a ley, sino que implementó un procedimiento sancionador, en el cual el impugnante fue formalmente notificado de la falta que se le imputaba, ejerciendo válidamente su derecho de defensa. Consecuentemente, el impugnante gozó de todas las garantías de un debido proceso.

Por las consideraciones expuestas, este colegiado considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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 el Sr. ELADIO GUZMÁN VILLA contra del acto administrativo contenido en el Memorandum Nº 868-2011-SUNAT/2F3000, de fecha 27 de julio del 2011, emitido por la Gerencia de Administración de Personal de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, por lo que se confirma la sanción de Amonestación Escrita impuesta.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al Sr. ELADIO GUZMÁN VILLA y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA.

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

GUILLERMO BOZA PRO
PRESIDENTE

DIEGO HERNANDO
ZEGARRA VALDIVIA
VOCAL