



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

**RESOLUCIÓN Nº 00798 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 1318-2013-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : CARLOS ENRIQUE MARTINEZ SAMAME  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR QUINCE (15) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS ENRIQUE MARTINEZ SAMAME y, en consecuencia, se revoca el acto administrativo contenido en el Memorándum Nº 162-2013-SUNAT/4F6200, del 16 de mayo de 2013, emitido por la Jefatura de la División de Gestión del Control Disciplinario de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, por aplicación del principio de inmediatez.*

*Asimismo, se declara IMPROCEDENTE, el recurso de apelación interpuesto en el extremo que solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer el mismo.*

Lima, 24 de julio de 2013

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Memorándum Electrónico Nº 152-2013-2S000, recibido el 20 de febrero de 2013, la Jefatura de la División de Gestión del Control Disciplinario de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, en adelante la SUNAT, tomó conocimiento del Informe Nº 001-2013-2S7200, emitido por el Gerente de Cobranzas de la Intendencia Lima de la SUNAT, donde se informa sobre el incumplimiento de los deberes funcionales del señor CARLOS ENRIQUE MARTINEZ SAMAME, en adelante el impugnante, en su calidad de Ejecutor Coactivo de la entidad.

Específicamente, se indicó que el impugnante no habría cumplido adecuadamente con la supervisión del procedimiento de ejecución forzada de bienes embargados y en los procesos de intervenciones excluyentes de propiedad realizados dentro del Expediente Nº 0230110001031.

2. Con Memorándum Nº 57-2013-SUNAT/4F6200, del 21 de febrero de 2013, la Jefatura de la División de Gestión del Control Disciplinario de la SUNAT, sobre la base del Informe Nº 001-2013-2S7200, instauró procedimiento administrativo



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

disciplinario en contra del impugnante, por los hechos descritos en dicho documento y por haber supuestamente inobservado las obligaciones de trabajo establecidas en los literales a), d) y m) del artículo 38º del Reglamento interno de Trabajo de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 235-2003/SUNAT<sup>1</sup>, constituyendo falta contemplada en el literal k) del artículo 47º del mencionado reglamento<sup>2</sup>. Asimismo, se le otorgaron 5 días para que presente sus descargos.

3. El día 1 de marzo de 2013, mediante Informe N° 03-2013-SUNAT-CMS, el impugnante presentó sus descargos, rechazando las imputaciones efectuadas.
4. El día 24 de abril de 2013, con Informe N° 96-2013-SUNAT/4F6200, la Jefatura de la División de Gestión del Control Disciplinario de la SUNAT recomendó a la Gerencia de Relaciones Laborales aplicar al impugnante la medida disciplinaria de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones, por haber quedado acreditada la comisión de la falta impugnada.
5. Mediante Memorándum N° 162-2013-SUNAT/4F6200, del 16 de mayo de 2013 y notificado el mismo día, la Jefatura de la División de Gestión del Control Disciplinario de la SUNAT impuso al impugnante la medida disciplinaria de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones, por haber inobservado los literales a) y d) del artículo 38º del Reglamento Interno de Trabajo

<sup>1</sup> **Reglamento Interno de Trabajo de la de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, 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

(...)

d) Cumplir con las funciones asignadas y contribuir con esfuerzo y dedicación al óptimo rendimiento de la unidad organizacional en la que presta servicios, informando al Jefe inmediato de las dificultades que se encuentra para el desempeño de su labor.

(...)

m) Abstenerse de realizar actos que afecten la imagen de la SUNAT y la ética que rige nuestro actuar de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente (...)."

<sup>2</sup> **Reglamento Interno de Trabajo de la de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 235-2003/SUNAT**  
**“Artículo 47º.- LAS FALTAS DISCIPLINARIAS**

Son consideradas faltas disciplinarias sujetas a sanción las siguientes:

(...)

k) Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, influencia o apariencia de influencia; así como solicitar o aceptar retribuciones monetarias, obsequios, donaciones, atenciones, agasajos o similares de cualquier persona o institución vinculada a las funciones de la SUNAT (...)."





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

de la SUNAT, así como el incurrir en la falta disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 47º del referido Reglamento<sup>3</sup>.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, mediante escrito presentado el 31 de mayo de 2013, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en el Memorándum N° 162-2013-SUNAT/4F6200, solicitando que el mismo se declare fundado. Asimismo, solicitó que se proceda a abonársele los haberes dejados de percibir por los días que estuvo suspendido, así como la realización de una audiencia especial a efectos de exponer sus argumentos.
7. Mediante Oficios N° 61-2013-SUNAT/4F0000 y 80-2013-SUNAT/4F0000, la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnando.
8. Asimismo, mediante Oficio N° 101-2013-SUNAT/4F0000 la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT remitió información adicional solicitada por el Tribunal.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951<sup>5</sup>, el

<sup>3</sup> Reglamento Interno de Trabajo de la de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 235-2003/SUNAT  
“Artículo 47º.- LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Son consideradas faltas disciplinarias sujetas a sanción las siguientes:

- a) Incumplir las disposiciones laborales vigentes y las normas emitidas por la SUNAT, incluido este Reglamento (...)."

<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 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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



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

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.

10. 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 en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023.
11. 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.
12. 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 17° del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
13. 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 los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

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”.

<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”.

<sup>6</sup> 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”

Del régimen disciplinario aplicable

14. De la revisión del expediente, se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra 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.

En tal sentido, esta 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 y el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión de la SUNAT en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

15. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo transcurrido entre el 20 de febrero de 2013, fecha en que la Jefatura de la División de Gestión del Control Disciplinario de la SUNAT tomó conocimiento de la presunta inconducta del impugnante, mediante el Memorándum Electrónico N° 152-2013-2S000, y el 16 de mayo de 2013, fecha en la que se le impuso la correspondiente sanción, a través del Memorándum N° 162-2013-SUNAT/4F6200, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre ambos hechos se encuadra en los límites del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, previsto en el artículo 31° del TUO<sup>7</sup>.
16. Este análisis reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee el principio de inmediatez que ha sido señalado por el Tribunal Constitucional del siguiente modo:

*“El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibídem. Comentario a la Casación*

<sup>7</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)”

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.”





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

Nº 1917-2003-Lima (*El Peruano*, 31 de mayo de 2007), pág. 234.) el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en *causa justa*”<sup>8</sup>.

La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este colegiado establezca si en el presente caso el período de casi tres (3) meses que media entre la toma de conocimiento de los hechos por la Entidad empleadora y la imposición de la sanción está dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si se encontraba legitimada la entidad para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

17. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:
- a) El *proceso de cognición*, es decir, el momento en el cual el empleador toma conocimiento de la falta; la encuadra como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada; y comunica este hecho a los órganos de control y de dirección.
  - b) El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido<sup>9</sup>.
18. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena Nº 003-2010-SERVIR/TSC<sup>10</sup>, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:
- a) “...el Estado – Empleador del régimen laboral privado (...) también está sujeto al principio de inmediatez, previsto en el Artículo 31º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...); como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria” (Fundamento jurídico 9).
  - b) “... su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores (...)” (Fundamento jurídico 13).
  - c) “En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:
    - (i) El proceso cognitivo del empleador, es decir, cuando toma conocimiento de la falta “a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros”.

<sup>8</sup> Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

<sup>9</sup> Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

<sup>10</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

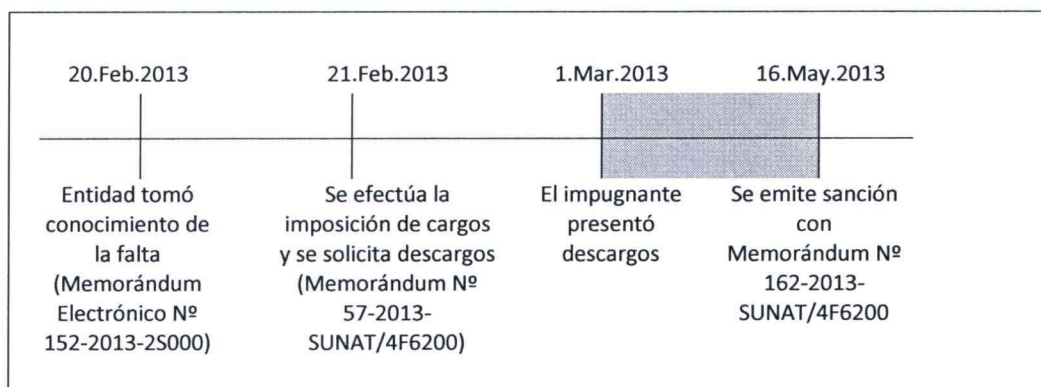
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- (ii) *La definición de la conducta descubierta “como infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada” y comunica “a los órganos de control y de dirección”.*
- (iii) *El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido” (Fundamento jurídico 14).*
- d) *“... la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad” (Fundamento jurídico 16).*
- e) *“En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado” (Fundamento jurídico 19).*
19. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición, se aprecia que el periodo transcurrido entre la recepción del Memorándum Electrónico N° 152-2013-2S000, el 20 de febrero de 2013, por el cual la entidad tomó conocimiento de los hechos y la emisión del Memorándum N° 57-2013-SUNAT/4F6200, del 21 de febrero de 2013, en el cual se le imputa la comisión de la presunta falta y se requiere sus descargos, no excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento interno de investigación.
20. De otro lado, en cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 1 de marzo de 2013, fecha en la que el impugnante presentó sus descargos respecto de la falta administrativa imputada mediante Memorándum N° 57-2013-SUNAT/4F6200, hasta el 16 de mayo de 2013, fecha de emisión del Memorándum N° 162-2013-SUNAT/4F6200, a través del cual se impuso la medida disciplinaria, la entidad empleadora no realizó ninguna otra diligencia que contribuyese a la investigación y valoración de los hechos en el procedimiento, que suponga la dilación del procedimiento, sino únicamente el Informe N° 96-2013-SUNAT/4F6200, recibido el 24 de abril de 2013 y sobre la base del cual se sanciona al impugnante, por lo que dicho periodo no se encuentra dentro de los límites de lo razonable a efectos que la entidad adoptase una decisión definitiva del caso.

Lo expuesto en los párrafos precedentes se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:



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



21. Sobre el particular, si bien es cierto que como reconoce el Tribunal Constitucional “... el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado período de tiempo fijo...”<sup>11</sup>, también lo es que en este caso no se han presentado situaciones especiales ni se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado otras acciones que involucren al impugnante, destinadas a determinar la responsabilidad de aquél.
22. Con relación a las consecuencias de la aplicación del principio de inmediatez, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

*“En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya que entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral”<sup>12</sup>.*

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante casi tres (3) meses puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida y conservar vigente e inalterado el vínculo laboral que mantenía con el impugnante; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período éste continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

23. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producido en el presente caso, determina que en la fecha de emisión del acto impugnado la entidad empleadora carecía de legitimidad para imponer sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por la innecesaria dilación de más de dos (2) meses, para la imposición de la sanción.

<sup>11</sup>Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

<sup>12</sup>Sentencia recaída en el Expediente N° 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.





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

24. Al margen de lo antes señalado, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, incluso cuando ésta es el propio Estado, implemente o modifique sus flujogramas, procesos, competencias, áreas y controles internos a fin que la facultad disciplinaria se ejerza de manera oportuna y eficaz, eliminando aquellas etapas que no generen valor al proceso o que dilaten innecesariamente la decisión que deba adoptar la entidad respecto a la conducta de sus trabajadores, debiendo contar además con el apoyo del Órgano de Control Institucional para verificar que los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

Sobre el pago de remuneraciones solicitado por el impugnante

25. Sin perjuicio de lo antes expuesto, cabe mencionar que el impugnante solicitó el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los días en que estuvo suspendido; es decir, que su petitorio en dicho extremo corresponde a la materia de pago de retribuciones.
26. Al respecto, en atención a lo dispuesto en la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, mencionada en el numeral 6 de la presente resolución, y en estricto cumplimiento de lo establecido en la Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2013-SERVIR-PE<sup>13</sup>, este Tribunal no es

<sup>13</sup> Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2013-SERVIR-PE – Directiva que establece el procedimiento que desarrolla la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que deroga la competencia del Tribunal del Servicio Civil en materia de pago de retribuciones. Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19 de abril de 2013.

**“Artículo 5º.- Procedimiento general de resolución de los recursos de apelación sobre el pago de retribuciones**

Las entidades públicas deberán establecer un procedimiento administrativo que les permita resolver los recursos de apelación presentados por los administrados en materia de pago de retribuciones. Las características del procedimiento se ajustarán a las disposiciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, y sus modificatorias, así como en sus respectivos Reglamentos Internos de Trabajo o Directivas Internas según corresponda”,

**“Artículo 6º.- Opciones de los recurrentes**

Una vez vigente la presente Directiva, los recurrentes podrán optar por una de las siguientes posibilidades:

- a) Acogerse al silencio administrativo negativo por falta de pronunciamiento del TSC, y recurrir ante el Poder Judicial a través de la acción contencioso-administrativa, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 188.3 y 188.5 del artículo 188º de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y el numeral 3 del artículo 19º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.



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

competente para pronunciarse sobre los petitorios referentes a la materia de pago de retribuciones, por lo que no resulta pertinente emitir pronunciamiento sobre la pretensión del impugnante en dicho extremo.

27. Por las consideraciones expuestas, este colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante respecto a la decisión de la entidad de imponerle la sanción disciplinaria de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones e improcedente respecto de su pretensión de pago de remuneraciones.

Sobre la Audiencia Especial

28. En virtud del Artículo 21º del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos.
29. En el presente caso, el impugnante solicitó el uso de la palabra; sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del Artículo 163º de la Ley N° 27444, la atención de tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos antes expuestos en los numerales precedentes.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS ENRIQUE MARTINEZ SAMAME contra el acto administrativo contenido en el Memorandum N° 162-2013-SUNAT/4F6200, del 16 de mayo de 2013, emitido por la Jefatura de la División de Gestión del Control Disciplinario de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA; por lo que se REVOCA el citado acto administrativo.

**SEGUNDO.-** Declarar IMPROCEDENTE el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS ENRIQUE MARTINEZ SAMAME, en el extremo que solicita el pago de las

- b) Continuar el procedimiento sobre el pago de retribuciones ante la Entidad de origen, para que dicha entidad se pronuncie en última y definitiva instancia conforme al procedimiento indicado en el artículo 5º de la presente Directiva.
- c) Dar por concluido el procedimiento administrativo sobre pago de retribuciones con la decisión de primera instancia. Para estos efectos, comunicará a la entidad de origen que se desiste del recurso de apelación, de conformidad con lo establecido en el artículo 190º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.





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”

remuneraciones dejadas de percibir, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer el mismo.

**TERCERO.-** Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor CARLOS ENRIQUE MARTINEZ SAMAME.


**CUARTO.-** Notificar la presente resolución al señor CARLOS ENRIQUE MARTINEZ SAMAME y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

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

**SEPTIMO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).


Regístrese, comuníquese y publíquese.



ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL



GUILLERMO BOZA PRO  
PRESIDENTE



DIEGO HERNANDO  
ZEGARRA VALDIVIA  
VOCAL