



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 001661-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 13173-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RONEL FELIX MORENO REQUEZ
ENTIDAD : EMAPA HUARAL S.A.
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESPIDO

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RONEL FELIX MORENO REQUEZ contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, del 10 de septiembre de 2024, emitida por la Gerencia General de la EMAPA HUARAL S.A, debido a que la sanción se impuso cuando ya se había extinguido la facultad disciplinaria del empleador, al haber concluido el vínculo laboral.*

Lima, 25 de abril de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Carta Nº 048-2024-RR.HH./GAF/EMAPA HUARAL S.A.¹, del 19 de agosto de 2024, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la EMAPA HUARAL S.A, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor RONEL FELIX MORENO REQUEZ, en adelante el impugnante, en su condición de Analista de cobranza morosa, por presuntamente haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR², concordante con los literales b) y c)

¹ Notificado al impugnante el 20 de agosto de 2024.

² **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

"Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

(...)"

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

del artículo 64º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad³, por los hechos que se detallan a continuación:

“1. (...) habría cometido los actores irregulares que le se vienen imputando, manipulando la base de datos del Sistema Comercial SIINCO WEB, generando un grave perjuicio económico a la empresa al haberse cometido una serie de irregularidades (...)

2. Por otro lado, se le atribuye haber solicitado dinero al señor E... H... N... M... y la señora R... M... R... P... H... por un monto menor al real adeudado con el propósito de eliminar su deuda en el sistema y así aparezca como cancelada, manipulando el sistema a través de la operación “rebaja de recibos públicos sin una nota de abono (...).”

Asimismo, se le imputo el haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR⁴, al incurrir en ausencias injustificadas el 1, 2, 5, 7, 8 y 9 de agosto de 2024.

2. Con Carta N° 002-2024-RFMR, el impugnante realizó sus respectivos descargos, señalando, principalmente, lo siguiente:

³ **Reglamento Interno de Trabajo EPS EMAPA HUARAL S.A.**

Artículo 64º.- Obligaciones del trabajador

Todo trabajador de la EPS EMAPA HUARAL S.A, está obligado a:

(...)

b) Cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honestidad, diligencia, rectitud, lealtad, dedicación, eficacia y reserva, así como cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de sus labores para las cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas.

c) Privilegiar los intereses de la Empresa sobre los intereses propios o de particulares.

(...).

⁴ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

(...)”

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (i) La ineficacia de la Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A., donde se rechazó el plazo de exoneración de treinta (30) días de su renuncia.
 - (ii) La inaplicación del procedimiento administrativo disciplinario a los ex trabajadores.
 - (iii) La vulneración a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
3. A través de la Carta N° 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG⁵, del 10 de septiembre de 2024, la Gerencia General de la Entidad impuso al impugnante la sanción de despido, al haberse acreditado que con sus conductas incurrió en las faltas disciplinarias previstas en los literales a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 2 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, solicitando se declare la nulidad de la resolución impugnada, reiterando los argumentos expuestos en sus descargos.
5. Con Carta N° 061-2024-RR.HH/GAF/EMAPA HUARAL S.A., la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad 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 impugnado.
6. Mediante Oficios N°s 035227-2024-SERVIR/TSC y 035228-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

⁵ Notificado al impugnante el 11 de septiembre de 2024.

⁶ **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.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95° de su

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”.

⁷ **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”.

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ **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 su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; 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”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹².

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹³, se hizo de público conocimiento la ampliación

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”.

¹⁰ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

¹¹ El 1 de julio de 2016.

¹² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

¹³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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

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

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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

Sobre el régimen sancionador aplicable en las empresas municipales

13. 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. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057¹⁴, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N°s 276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N° 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias.
14. En cuanto a los trabajadores de las empresas municipales, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 precisó que únicamente les sería aplicable, supletoriamente, el artículo III del Título Preliminar de la citada ley, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; así como el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

¹⁴ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“Cuarta. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda”.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

15. Sobre esto último, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, ha precisado que: *“El alcance de la Ley del Servicio Civil respecto a las empresas municipales se limita a su aplicación supletoria en las materias establecidas en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador”*. Igualmente, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, aclaró que la supletoriedad *“implica que en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo: Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil””*.
16. De modo tal que, si el régimen laboral aplicable a los trabajadores de las empresas del Estado es el previsto en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, la regla general será que se aplique en materia disciplinaria todas aquellas reglas sustantivas y procedimentales contenidas en dicha norma o su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo que incluye el contenido de su artículo 25º, sobre las faltas, y los artículos 30º y 31º, sobre el procedimiento para el despido; y solo en lo no previsto se aplicará la Ley N° 30057.
17. Ahora, si bien es cierto que se deben aplicar las reglas del régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, téngase presente que aquellas disposiciones configuran presupuestos mínimos para garantizar los derechos de los trabajadores, razón por la cual, **la Entidad está en la posibilidad de regular un procedimiento que sea más beneficioso para los intereses de ellos**. Así lo ha entendido también SERVIR, al indicar en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, que: *“las normas específicas que regulen el régimen disciplinario de los trabajadores de las empresas del Estado deben contener como mínimo las garantías previstas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, y las desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo dichas organizaciones establecer medidas adicionales que garanticen el respeto por el debido proceso y derecho de defensa (por ejemplo, prever comisiones)”*.
18. Por otra parte, la supletoriedad solo será posible cuando las normas aplicables no afecten la naturaleza normativa de la norma a suplir, esto es, que la norma supletoria no afecte el ordenamiento de la norma a suplir, **debiendo ser congruente con sus principios** y las bases de sus disposiciones.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

19. La doctrina jurisprudencial comparada coincide con esta regla de supletoriedad, cuando señala que la misma solo opera cuando se cumple, entre otros, con el requisito de que *“las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate”*¹⁵.
20. Por ello, para aplicar supletoriamente alguna disposición de la Ley N° 30057 debe evaluarse la compatibilidad de la regla que se pretende aplicar con aquellas reglas que regulan el régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, no solo vinculándose al contenido propio de la ley, sino de aquellas disposiciones que pudiese haber aprobado la Entidad en relación con el procedimiento disciplinario.

De la renuncia presentada por el impugnante

21. Al respecto, 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 del Decreto Legislativo N° 728, establece en el literal b) de su artículo 16° que la renuncia o retiro voluntario constituye una causal de extinción del contrato de trabajo. En este mismo orden, el artículo 18° del citado cuerpo legal ha dispuesto que *“el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día”*.
22. Asimismo, el artículo 27 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, en adelante el Reglamento, ha señalado que la *“negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo”*.
23. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha manifestado en diversa jurisprudencia que la renuncia voluntaria *“(…) constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual éste pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como un acto de carácter recepticio, por ello, debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, teniendo que*

¹⁵CONTRADICCIÓN DE TESIS 389/2009, emitida por la Segunda Sala Suprema de Justicia de la Nación – México. En: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, Tomo XXI, México, 2010, p. 1123

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

aceptar la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal (...)"¹⁶.

24. Al respecto, es pertinente precisar que el numeral 15 del artículo 2º de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de trabajo, en el que dentro de sus diversas esferas no solo incluye el derecho a elegir la clase de trabajo que la persona desea desempeñar, sino también de cambiarlo y de cesar de él. Así lo ha expuesto el Tribunal Constitucional en el fundamento 26 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0008-2003-AI/TC, conforme se detalla a continuación:

"c) La libertad de trabajo

Establecida en el inciso 15 del artículo 2º de la Constitución, se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ello. Para tal efecto, dicha facultad autodeterminación deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público.

La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor".

25. En ese mismo sentido, autorizada doctrina ha definido a la libertad de trabajo *"como el derecho de los trabajadores a que no se presenten interferencias externas en su voluntad de extinguir la relación laboral de la que forman parte"*¹⁷, es por ello que *"en virtud de la libertad de trabajo, ni el Estado, ni empleador alguno, podrá impedir a una persona salir de una relación laboral por su sola voluntad, u obligar a una persona a mantenerse en una relación laboral contra su voluntad"*¹⁸.
26. En ese sentido, puede inferirse que la renuncia es una facultad del trabajador que deriva del derecho a la libertad de trabajo, la cual le permite extinguir el contrato de trabajo a su sola voluntad unilateral, sin que sea obligatorio expresar una causa específica para su materialización, y sin que sea posible que el empleador limite el

¹⁶Fundamento expuesto en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en los Expedientes Nos 02726-2011-PA/TC, 03920-2011-PA/TC y 01568-2013-PA/TC.

¹⁷QUIÑONES INFANTE, Sergio. *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Palestra. Lima. 2007. pp.167.

¹⁸ *Ibíd*em, pp. 168.

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ejercicio de tal derecho, o exprese razones que le impidan al trabajador apartarse de la relación laboral.

27. Ahora bien, según la fórmula contenida en el artículo 18º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, en el régimen de la actividad privada el empleador no puede impedir que el trabajador ejerza su derecho a la renuncia; con lo cual, **que el empleador acepte la renuncia no es un requisito esencial para que opere esta forma de extinción del contrato de trabajo, pues no se sujeta a ningún procedimiento especial para su aprobación.** Este es el sentido de la citada disposición normativa, la cual no permite oposición de inadmisibilidad alguna, entendiéndose que **la sola presentación de la renuncia es un acto válido de expresión de voluntad que genera la extinción del contrato, sin perjuicio de que su eficacia se encuentre supeditada a cumplir con el plazo de preaviso.**
28. Partiendo de la idea de que en el régimen de la actividad privada el empleador no debe aceptar la renuncia para que opere la extinción del contrato de trabajo, es pertinente recordar que el artículo 18º del TUO del Decreto Legislativo N° 728 solo faculta al empleador a negar el plazo de preaviso de 30 días. Así, la regla general es de que el trabajador presente su carta de renuncia con una anticipación de 30 días a la oportunidad en la que se materializará su cese, sin embargo, el trabajador puede solicitar la exoneración de ese plazo de preaviso, el mismo que podrá ser negado por el empleador dentro de los 3 días posteriores, bajo la condición de que se presuma que ha aceptado la exoneración solicitada ante la falta de respuesta.
29. Dicho lo anterior, la renuncia produce entonces sus efectos desde su sola presentación, sin embargo, de lo descrito en el párrafo anterior es conveniente diferenciar dos escenarios entorno a su eficacia: cuando el trabajador presenta su carta de renuncia y solicita la exoneración del plazo de preaviso a efectos de que ese mismo día se materialice su cese, la eficacia de renuncia es inmediata. Por su parte, la eficacia de la renuncia será diferida cuando el trabajador, solicitando o no la exoneración del plazo de preaviso, establezca como fecha de cese una oportunidad posterior al momento de la presentación de su carta de renuncia.
30. En ese sentido, el 1 de agosto de 2024, el impugnante presentó su renuncia al cargo que venía desempeñando, solicitando se le exonere de los treinta (30) días, señalando como último día de trabajo el 31 de julio de 2024.
31. Ahora bien, mediante Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG del 2 de agosto de 2024, se advierte que la Entidad rechazó el plazo de exoneración solicitado por el impugnante.

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



Sobre la notificación de la Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG

32. En el presente caso, el impugnante alega en su recurso de apelación que la Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, le fue notificada el 5 de agosto de 2024 notarialmente, por lo que no haber obtenido respuesta de su solicitud dentro de los 3 días posteriores, se entiende por aceptada la exoneración de los treinta (30) días.
33. Al respecto, debemos señalar que el numeral 16.1 del artículo 16° del TUO de la Ley N° 27444 establece la eficacia del acto administrativo, la cual está sujeta a lo siguiente:

“Artículo 16°.- Eficacia del acto administrativo

16.1 El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.
(Subrayado nuestro)

34. Ante dicho contexto, debe indicarse que el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444¹⁹

¹⁹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 20°.- Modalidad de notificación

20.1 Las notificaciones son efectuadas a través de las siguientes modalidades, según este respectivo orden de prelación:

20.1.1 Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.

20.1.2 Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, **siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado, expresamente por el administrado.**

20.1.3 Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.

20.2 La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido en el numeral anterior, bajo sanción de nulidad de la notificación. Puede acudir complementariamente a aquellas u otras, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de participación de los administrados.

20.3 Tratamiento igual al previsto en este capítulo corresponde a los citatorios, los emplazamientos, los requerimientos de documentos o de otros actos administrativos análogos.

20.4 El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para este caso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1.

La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado o esta sea generada en forma automática por una plataforma

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

establece el orden de prelación para la notificación de los actos administrativos, conforme al siguiente detalle:

- (i) Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.
- (ii) Mediante telegrama, correo certificado, telefax, correo electrónico; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado, expresamente por el administrado.
- (iii) Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.
- (iv) Si hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. No siendo necesario para este caso el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1 del TUO.

La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado o esta sea generada en forma automática por una plataforma tecnológica o sistema informático que garantice que la notificación ha sido efectuada. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.

35. Cabe indicar que, de acuerdo con lo indicado por dicho dispositivo, la autoridad no podrá suplir alguna modalidad con otra, bajo sanción de nulidad de la notificación.

36. Asimismo, debemos señalar que en el artículo 20º del TUO de la Ley Nº 27444²⁰, se establecen las modalidades de notificación, siendo la primera en el orden de

tecnológica o sistema informático que garantice que la notificación ha sido efectuada. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25(...).”

²⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.**

“Artículo 20º. - Modalidad de notificación

20.1 Las notificaciones serán efectuadas a través de las siguientes modalidades, según este respectivo orden de prelación.

20.1.1 Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.

20.1.2 Mediante telegrama, correo certificado, telefax, correo electrónico; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado, expresamente por el administrado.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

prelación la notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio; y se sujeta a las siguientes reglas establecidas en el artículo 21º del TUO de la referida Ley:

- (i) Se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificarse haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.
- (ii) En caso de que el administrado no haya indicado domicilio, o que este 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 23º, se deberá proceder a la notificación mediante publicación.
- (iii) 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 esta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado.**
- (iv) 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.
- (v) En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio señalado en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el acta y colocar un aviso en dicho domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejará debajo de la puerta un acta conjuntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente.

20.1.3 Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.

20.2 La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido en el numeral anterior, bajo sanción de nulidad de la notificación. Puede acudir complementariamente a aquellas u otras, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de participación de los administrados.

20.3 Tratamiento igual al previsto en este capítulo corresponde a los citatorios, los emplazamientos, los requerimientos de documentos o de otros actos administrativos análogos.

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

37. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente, se tiene el Acta de Pre Aviso de Notificación, del 2 de agosto de 2024, mediante la cual la Entidad notificó al impugnante la Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, del 2 de agosto de 2024, la misma que se encuentra dirigida a la siguiente dirección: “P. Joven Túpac Amaru Mz. G. Lt. 01 – Huaral”; en donde consta que el impugnante no quiso recibir la documentación, de acuerdo al siguiente detalle:

Característica	Edificio / Departamento	Otro (indicar)
Fecha de color	Blanco con franjas amarilla y roja	Materiales de construcción del inmueble
N° de puertas de acceso	1	Noble <input checked="" type="checkbox"/> Místico
N° de rejas	ninguna	Techo de material
N° de ventanas	1	Noble <input checked="" type="checkbox"/> Místico
N° de pisos	1	Suministro luz <input checked="" type="checkbox"/> Suministro agua <input checked="" type="checkbox"/>

Notificador: [Redacted]
Notificador: EPS EMAPA HUARAL S.A.

38. Asimismo, el impugnante ha señalado en su recurso de apelación que no recepcionó la Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG el 2 de agosto de 2024 a las 6:15 pm, por recomendación de su abogado, indicando que la misma debería notificarse notarialmente.

39. Por lo tanto, conforme a lo señalado en los numerales precedentes, deberá considerarse que la Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG le fue notificada al impugnante el 2 de agosto de 2024 a las 6:15 pm conforme se advierte de lo señalado en el Acta de Pre Aviso de Notificación, en atención a lo dispuesto en el numeral 21.3 del artículo 21° del TUO de la Ley: “**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.**”

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

40. Sin embargo, debemos señalar que la notificación debe realizarse en día y hora hábil²¹, al respecto son horas hábiles las correspondientes al horario fijado para el funcionamiento de la entidad²², por tanto si bien la Carta N° 198-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, fue notificada a las 6:15 pm (hora inhábil para la Entidad), se debe entender por notificada el 5 de agosto de 2024.
41. En consecuencia, si bien la Entidad rechazó el plazo de exoneración solicitado por el impugnante, esta no se realizó dentro de los 3 días posteriores a su renuncia, por tanto, la Entidad dio por aceptada su renuncia, siendo su último día laboral el 31 de julio de 2024.
42. En esa misma línea, de la documentación que obra en el expediente se tiene el Informe N° 518-2024-RR.HH/GAF/EMAPA HUARAL S.A., del 3 de septiembre de 2024, mediante el cual la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos remite a la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad la liquidación de beneficios sociales del impugnante, señalando como fecha de cese el 31 de julio de 2024.

De la facultad disciplinaria

43. Dentro del ejercicio del poder de dirección del empleador se encuentra la facultad de sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad

²¹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

“Artículo 18.- Obligación de notificar

18.1 La notificación del acto es practicada de oficio y su debido diligenciamiento es competencia de la entidad que lo dictó. La notificación debe realizarse en día y hora hábil, salvo regulación especial diferente o naturaleza continuada de la actividad.

(...)”

²²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

“Artículo 149. Régimen de las horas hábiles

El horario de atención de las entidades para la realización de cualquier actuación se rige por las siguientes reglas:

1. Son horas hábiles las correspondientes al horario fijado para el funcionamiento de la entidad, sin que en ningún caso la atención a los usuarios pueda ser inferior a ocho horas diarias consecutivas.
2. El horario de atención diario es establecido por cada entidad cumpliendo un período no coincidente con la jornada laboral ordinaria, para favorecer el cumplimiento de las obligaciones y actuaciones de la ciudadanía. Para el efecto, distribuye su personal en turnos, cumpliendo jornadas no mayores de ocho horas diarias

(...)”

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR²³, en adelante el TUO del Decreto Legislativo N° 728, la misma que debe ser ejercida dentro de los límites de la razonabilidad. Esta facultad emana de la subordinación característica de la prestación de servicios de carácter laboral, reconocida como tal en el artículo 4° de la misma norma²⁴.

44. Así, la íntima relación entre la facultad disciplinaria del empleador y la vigencia del vínculo laboral que sostiene con el trabajador, determina que dicho poder subsista únicamente en tanto exista una relación de trabajo vigente entre ambos; lo que implica que sin vínculo laboral el empleador no tiene el *ius puniendi* o la facultad sancionadora que lo habilite a imponer sanciones a un ex trabajador.
45. En tal sentido, tratándose de relaciones laborales reguladas por el TUO en las que el Estado tenga la calidad de empleador, solo se podrá aplicar sancionar disciplinaria, previo procedimiento administrativo correspondiente, cuando exista una relación laboral vigente con el servidor público, al no haberse previsto en el régimen laboral de la actividad privada la posibilidad de sancionar a un ex trabajador.
46. Cabe señalar, que lo antes expuesto, resulta de aplicación a aquellos casos en los cuales por norma expresa no se haya dispuesto lo contrario, como es el caso de los establecido en el artículo 262° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444²⁵, sobre la transgresión a las restricciones de ex autoridades de la entidades públicas.

²³**Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

²⁴**Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

(...)”

²⁵**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 262.- Restricciones a ex autoridades de las entidades

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

47. Asimismo, el numeral 8.9 de la Directiva N° 009-2020-EPS EMAPA HUARAL S.A. "Disposiciones que regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la EPS EMAPA HUARAL S.A.", ha señalado que: *"Se deberá considerar que, en las empresas del Estado, la facultad disciplinaria del empleador cesa junto con la extinción del vínculo laboral debido a que estos trabajadores no realizan función pública, sin perjuicio de evaluar la eventual imputación de faltas por transgresión de las restricciones establecidas en el artículo 262º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D. S., normas complementarias y sustitutorias."*
48. En el presente caso, de la información contenida en el expediente administrativo se advierte que el impugnante prestó servicios como Analista de cobranza morosa en la Oficina de Cobranza y Control Comercial desde el 20 de diciembre de 2023, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, por lo que la relación laboral entre el impugnante y la Entidad, se encontraba regulada bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
49. Estando a lo expuesto, se advierte que mediante Carta N° 048-2024-RR.HH./GAF/EMAPA HUARAL S.A., del 19 de agosto de 2024, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante el cual concluyó con la emisión de la Carta N° 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, del 10 de septiembre de 2024, a través de la cual la Gerencia General determinó la responsabilidad administrativa del impugnante y consideró que le correspondía la sanción de despido.
50. Sin embargo, esta Sala considera que habiendo concluido el vínculo laboral que sostenía el impugnante con la Entidad el 31 de julio de 2024, esto es, antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como de la emisión de la Carta N° 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, la Entidad carecía de legitimidad para ejercer facultades disciplinarias de carácter laboral contra el impugnante propias de

262.1 Ninguna ex autoridad de las entidades podrá realizar durante el año siguiente a su cese alguna de las siguientes acciones con respecto a la entidad a la cual perteneció:

262.1.1 Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo algún grado de participación durante su actividad en la entidad.

262.1.2 Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la entidad.

262.1.3 Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado a un procedimiento resuelto con su participación.

262.2 La transgresión a estas restricciones será objeto de procedimiento investigatorio y, de comprobarse, el responsable será sancionado con la prohibición de ingresar a cualquier entidad por cinco años, e inscrita en el Registro respectivo."

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

un empleador del régimen laboral de la actividad privada (lo cual implicaba llevar a cabo un procedimiento disciplinario en su contra, proponer una sanción disciplinaria) derivadas de un presunto incumplimiento de obligaciones nacidas de una relación de trabajo que ya se había extinguido.

51. Por las consideraciones expuestas, este Colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y revocar el acto administrativo contenido en la Carta N° 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RONEL FELIX MORENO REQUEZ contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, del 10 de septiembre de 2024, emitida por la Gerencia General de la EMAPA HUARAL S.A, por lo que se REVOCA el citado acto administrativo.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes administrativos que se hubieran incorporado al legajo personal del señor RONEL FELIX MORENO REQUEZ, como consecuencia del acto administrativo contenido en la Carta N° 225-2024-EMAPA HUARAL S.A./GG, del 10 de septiembre de 2024.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor RONEL FELIX MORENO REQUEZ, así como al EMAPA HUARAL S.A para los fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la EMAPA HUARAL S.A, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

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

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P13



MAGAZÍN
JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

