

PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXIII / N° 1260

1

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057; así como, por el incumplimiento de obligaciones, deberes y prohibiciones previstos en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, y en las normas de aplicación general.

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2024-SERVIR/TSC

Asunto: ADECUADA IMPUTACIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA PREVISTA EN EL LITERAL A) DEL ARTÍCULO 85° DE LA LEY N° 30057; ASÍ COMO, POR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES ESTABLECIDOS EN LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N°s 276, 728, Y 1057, Y EN LAS NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL.

Lima, 19 de noviembre de 2024

Los Vocales integrantes de la Primera y Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹, emiten el siguiente:

ACUERDO PLENARIO

I. ANTECEDENTES

1. A partir del 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario de los servidores civiles comprendidos en los regímenes de trabajo de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 se regula por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en adelante Ley N° 30057, y por el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias, en adelante Reglamento General, o Reglamento General de la Ley N° 30057.

2. El Tribunal del Servicio Civil, en adelante Tribunal, como última instancia administrativa, tiene por función resolver las controversias individuales que se originan en recursos de apelación sobre las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 3° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado

por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.

3. En lo concerniente a la materia del régimen disciplinario, el Tribunal resuelve los recursos de apelación presentados contra las sanciones que los órganos sancionadores de las entidades imponen por la comisión de faltas administrativas disciplinarias establecidas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, las cuales son aplicables a todos los/las servidores/as de los regímenes laborales públicos de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, y de la Ley N° 30057.

4. En el caso particular que nos ocupa se ha advertido que las secretarías técnicas y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD), órganos instructores y sancionadores de las entidades, tienen dificultades para determinar la correcta imputación a título de falta administrativa respecto de la conducta relacionada con el literal a) del artículo 85 de la Ley N° 30057, que se refiere al incumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 30057, y su Reglamento General.

5. En primer término, se observa que algunas autoridades del PAD subsumen la falta prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057², sobre las obligaciones, deberes y prohibiciones establecidos de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, sin tener en cuenta que éstas no pertenecen al régimen de la Ley N° 30057, por lo que no resulta aplicable en estos supuestos la falta regulada en el precitado literal a) del artículo 85°.

6. En segundo término, se debe reconocer que existen obligaciones, deberes y prohibiciones, específicas de cada régimen laboral público, sea este general o especial, y que de otro lado existen obligaciones y prohibiciones de aplicación transversal a todos/as los/las servidores/as, cualquiera sea su régimen laboral aplicable, como ocurre por ejemplo, con el deber de rendición de cuentas que le corresponde a todos los servidores y servidoras que reciben viáticos para el desempeño de sus funciones, o el deber de probidad, entre otros.

7. Siguiendo la línea expuesta se advierte que, cuando se imputa la falta disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 las autoridades del PAD de las entidades acusan el incumplimiento de obligaciones, deberes y prohibiciones previstos en los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, sin tener en cuenta que el enunciado de esta falta disciplinaria no permite la imputación de normas distintas al régimen de la Ley N° 30057. Al respecto, debe precisarse que, la inadecuada imputación de la falta disciplinaria impide determinar la responsabilidad administrativa porque afecta los principios de legalidad y tipicidad, lo que da lugar a que pueda declararse la nulidad del procedimiento disciplinario; y consecuentemente, si el plazo de instrucción se vence, eventualmente se produzca la prescripción del inicio del PAD.

8. Teniendo en cuenta lo manifestado surge como interrogante ¿para los hechos irregulares que provienen del incumplimiento de obligaciones y prohibiciones de los regímenes los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, en que no cabe imputar el presupuesto previsto en el literal a) del artículo 85° de la Ley 30057 (con la finalidad de no permitir la impunidad por ausencia de regulación normativa específica), qué normas deben imputarse?

9. Al respecto, para contar con una propuesta interpretativa que permita una adecuada imputación de faltas administrativas, el Pleno del Tribunal considera necesario establecer directrices para las autoridades del PAD que les permita determinar la forma adecuada de imputar la falta administrativa establecida en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057; y determinar a su vez, si en el caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 pueden imputarse los principios, deberes, y prohibiciones previstos en la Ley N° 27815 -Ley del Código de Ética de la Función Pública, en adelante Ley N° 27815, bajo el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

§ Sobre la potestad sancionadora del Estado

10. En el contexto jurídico nacional todas las entidades del Estado (gobierno nacional, regional y local) ejercen la facultad de establecer la responsabilidad administrativa e imponer sanciones respecto a las actuaciones administrativas en el marco de una relación Estado - administrado, esta facultad es reconocida como la potestad sancionadora del Estado (*ius puniendi*).

11. En el caso de la potestad sancionadora disciplinaria esta se ejerce por las autoridades competentes de la Administración Pública, consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución, a través de la Ley, para imponer sanciones disciplinarias a los funcionarios/as y servidores/as por las faltas administrativas que cometen. La imposición de sanciones tiene por finalidad reprimir, disuadir y evitar la impunidad en la comisión de las faltas administrativas, y se justifica y explica en la comprobación de las conductas que afectan el adecuado funcionamiento de las entidades del Estado y en la protección del interés general.

12. Si bien la facultad de la Administración Pública para aplicar sanciones disciplinarias no se encuentra taxativamente reconocida en la norma constitucional, el Tribunal Constitucional ha afirmado que ésta “constituye una manifestación del ejercicio de la potestad sancionatoria de la Administración y, como toda potestad en el contexto de un Estado de Derecho, se encuentra condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, de los principios constitucionales y, en particular, a la observancia de los derechos fundamentales”³.

13. En el marco jurídico de la potestad sancionadora, el procedimiento sancionador en general establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas, con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados, la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En este sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, no solo es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en general, sino que su observancia y aplicación por las entidades y sus órganos constituyen un límite para la potestad sancionadora del Estado, de ahí que, en el Artículo IV de su Título Preliminar, se establecen los principios administrativos que son aplicables a los procedimientos administrativos en general; y, en su artículo 248°, los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades públicas.

14. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado: “La aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionatoria de la Administración. Como toda potestad, no obstante, en el contexto de un Estado de Derecho (artículo 3.º, Constitución), está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular, de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en

consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”⁴.

§ Principio de legalidad

15. Sobre el principio de legalidad, previsto en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444⁵, advertimos que en su contenido se impone a todos los servidores/as y funcionarios/as que intervienen en el procedimiento administrativo el deber de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho; de tal manera que este principio se constituye en una garantía para los administrados respecto de la actuación de todas las actividades que realiza el Estado frente a actuaciones arbitrarias de las autoridades administrativas; ya que estas deben actuar en el ámbito de las facultades que le estén atribuidas y para los fines conferidos.

16. De un modo más específico y preciso, el numeral 1 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444⁶, se refiere al principio de legalidad en el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, indicando de forma concreta, que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado.

17. En este sentido, el principio de legalidad, además de ser un límite de la potestad sancionadora del Estado, también se constituye en una garantía de protección a los administrados frente a las actuaciones arbitrarias de las autoridades administrativas.

18. Respecto al principio de legalidad del ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha manifestado: “El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Cfr. Expediente N.º 010-2002-AI/TC), el principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)”⁷. A partir de lo expresado es posible afirmar que el principio de legalidad no solo exige que una falta administrativa se encuentre establecida en una norma legal (*Lex scripta*), sino que, la conducta que se proscriba (*falta*) y las consecuencias de su transgresión (*sanción*), puedan ser comprendidos con certeza y sin dificultad por cualquier ciudadano (*Lex certa*), exigencia que se cumplirá observando el mandato de determinación.

19. Asimismo, respecto al mandato de determinación o certidumbre y el grado de indeterminación, el Órgano Constitucional ha expresado en la citada sentencia: “El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “*lex certa*” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso”. El mencionado Tribunal agrega: “En definitiva, la certeza de la ley es perfectamente compatible, en ocasiones, con un cierto margen de indeterminación en la formulación de los tipos y así, en efecto, se ha entendido por la doctrina constitucional. (FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco: *El Sistema Constitucional Español*, Dykinson, Madrid, 1992, p. 257). El grado de indeterminación será inadmisibles, sin embargo, cuando ya no permita al ciudadano conocer qué comportamientos están prohibidos y cuáles están permitidos. (En este sentido: BACIGALUPO, Enrique: *Manual de Derecho Penal, Parte General*. Temis. Bogotá, 1989, p.35)”⁸.

20. Por otra parte, en la doctrina, Morón Urbina afirma sobre el principio de legalidad de la potestad sancionadora, lo siguiente: “... nos encontramos frente a una regla de reserva de competencia para dos aspectos de la potestad sancionadora: para la atribución de la competencia sancionadora a una entidad pública y para la identificación de las sanciones aplicables a los administrados por incurrir en ilícitos administrativos. Conforme

a ella, ambos aspectos de la materia sancionadora solo pueden ser abordados mediante “normas con rango de ley”, como pueden serlo, una ley formal, una ley orgánica, un decreto legislativo, o un decreto ley. Queda absolutamente vedado que una norma sublegal, de tipo reglamentaria, pretenda a título de atribución directa, de interpretación de una norma legal o de complemento indispensable, asignar a una persona jurídica de derecho público la competencia sancionadora o señalar qué sanciones pueda aplicar sobre los administrados en sede administrativa”⁹.

21. Teniendo en cuenta lo expuesto, el Tribunal del Servicio Civil considera que los enunciados sobre el principio de legalidad expuestos en el Título Preliminar y en el capítulo del procedimiento sancionador del TUO de la Ley N° 27444 son disposiciones concordantes que se sostienen en el principio de jerarquía normativa establecido en el artículo 51° de la Constitución¹⁰. Por esta razón, la aplicación del principio de legalidad no solo fundamenta la observancia obligatoria de la Ley en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento General, sino también -y principalmente- sustenta la observancia de la aplicación de las leyes y reglamentos en coherencia con las normas constitucionales.

22. Del mismo modo, dado el carácter indeterminado de las normas, este Cuerpo Colegiado del Servicio Civil considera indispensable que los órganos competentes de la Administración Pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario superen tal circunstancia, analizando y aplicando, después de la observancia obligatoria de la ley, las normas reglamentarias, y luego las normas de menor jerarquía, con el fin de realizar una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción, que pueda ser comprobado a partir de la motivación en los actos que emiten.

§ Principio de tipicidad

23. Sobre el principio de tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444¹¹ es posible afirmar, que es un límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios, conforme se desprende de la lectura integral del artículo 247° de la citada norma¹².

24. Al respecto, el Tribunal Constitucional distingue el principio de legalidad y el de tipicidad expresando lo siguiente: “No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal “d” del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. (...)”¹³.

25. De forma más específica sobre el principio de tipicidad, el Supremo interprete de la Constitución ha señalado: “El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”¹⁴.

26. Cabe precisar, que el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Consecuentemente, las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable¹⁵.

27. Sin embargo, dado que el Tribunal Constitucional ha reconocido que existe cierto grado de indeterminación en las normas legales, debe considerarse que resulta necesario que en los procedimientos administrativos disciplinarios en los que se encuentra la presencia de normas indeterminadas, corresponderá a los órganos competentes, complementar el contenido de las normas legales aplicando disposiciones reglamentarias de desarrollo, en tanto que éstas cumplan con especificar, graduar e identificar las conductas punibles

o determinen las sanciones establecidas en la Ley, sin que constituyan nuevas conductas sancionables a las que ya fueron previstas en la Ley; con la única salvedad que una Ley o Decreto Legislativo autorice de modo expreso que se tipifiquen infracciones por norma reglamentaria.

28. Respecto a la precisión de las normas legales y el carácter complementario o colaborativo de las disposiciones reglamentarias de desarrollo, el Tribunal Constitucional ha señalado: “(...) Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución. La ausencia de una reserva de ley absoluta en esta materia, como indica Alejandro Nieto (Derecho administrativo sancionador, Editorial Tecnos, Madrid 1994, Pág. 260), “provoca, no la sustitución de la ley por el reglamento, sino la colaboración del reglamento en las tareas reguladoras, donde actúa con subordinación a la ley y como mero complemento de ella”¹⁶.

29. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa, cuáles son las normas o disposiciones (vigentes en el momento en que se produjo la falta), que sirven de fundamento jurídico para la imputación.

30. Cabe añadir, que el principio de tipicidad guarda estrecha relación con el derecho de defensa, en tanto que su observancia permite el respeto al debido procedimiento. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional al sostener: “... queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa”¹⁷.

§ Sobre la imputación de falta administrativa disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 85° la Ley N° 30057.

31. El artículo 85° de la Ley N° 30057¹⁸, en observancia de los principios de legalidad y tipicidad, establece las conductas reprimibles con sanciones administrativas disciplinarias, con la finalidad que los/las servidores/as no transgredan estas normas y eviten incurrir en infracciones a la ley.

32. Con relación a la descripción de la falta establecida en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057: “a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento”, se advierte que, el supuesto fáctico de la disposición legal prescribe como único verbo rector para determinar la comisión de la conducta de indisciplina el verbo “incumplir”. Sin embargo, el alcance de la conducta de incumplimiento resulta ser de carácter general, ya que su finalidad es que se cumpla la totalidad de las normas de la Ley N° 30057, y su Reglamento General. Visto de esta manera advertimos que el enunciado de esta disposición legal es de carácter amplio y general, y tiene contenido indeterminado.

33. Al respecto, se debe tener en cuenta que en la Ley N° 30057 se han establecido disposiciones que son aplicables de forma exclusiva para los/las servidores/as de este régimen del servicio civil (como es el caso de los derechos y obligaciones, o las causas de suspensión y término del servicio civil); pero, también se han establecido disposiciones que son aplicables no solo a los servidores sujetos al régimen de la Ley N° 30057, sino que también deben ser observadas por todos/as los/las servidores/as que pertenecen a los diferentes regímenes del empleo público (Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057); este es el caso, por ejemplo, de los principios de la Ley N° 30057, la gestión de la capacitación, la gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño, el régimen

disciplinario y procedimiento sancionador, entre otras, que deben observarse por los/las servidores/as de los diferentes regímenes.

34. Ahora bien, en el caso de las disposiciones que son únicamente aplicables a los/las servidores/as de la Ley N° 30057, en el artículo 39° de la Ley N° 30057¹⁹ se prescribe las obligaciones que los/las servidores/as civiles sujetos al régimen laboral regulado por la Ley N° 30057 deben observar y cumplir.

35. Con relación a las prohibiciones para los/las servidores/as del régimen de la Ley N° 30057 se aprecia que se han previsto como prohibiciones específicas las señaladas en los artículos 38° y 83° de la citada Ley, que se refiere a la prohibición de doble percepción y nepotismo, respecto de las cuales, cabe mencionar, también existe normativa transversal para todas las instituciones públicas.

36. En el contexto reglamentario se advierte que, en el artículo 156° del Reglamento General²⁰ se ha precisado el catálogo de obligaciones que los/las servidores/as sujetos/as al régimen de la Ley N° 30057 deben cumplir, en adición a las establecidas en el artículo 39° de la Ley N° 30057, sucediendo lo mismo respecto a las prohibiciones en el artículo 157° del citado Reglamento.

37. En este punto es conveniente precisar que, el cumplimiento de las obligaciones y la observancia de las prohibiciones tienen como finalidad principal garantizar que el ejercicio de la función pública se ajuste a los intereses generales, y que su observancia y cumplimiento garantice la imparcialidad, objetividad y neutralidad del/la servidor/a civil en el ejercicio de la función pública, conforme a lo expuesto en el artículo 155° del Reglamento General.

38. No obstante, teniendo en consideración que el artículo 85° de la Ley N° 30057 no solo comprende el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones previstas para los/las servidores/as que pertenecen al régimen laboral público de la Ley N° 30057 y su Reglamento General, su aplicación no es exclusiva únicamente para los que pertenece al régimen de la Ley 30057; puesto que el literal a) del artículo 85° de la citada Ley también contempla que algunas de sus normas son aplicables para los otros regímenes laborales públicos regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057.

39. De este modo este cuerpo colegiado concluye que, para realizar una adecuada imputación del literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, debe tenerse en cuenta dos contextos de imputación de acuerdo al régimen laboral público al que pertenece el/la servidor/a: i) imputación disciplinaria en contra de servidores/as que forman parte del régimen de la Ley N° 30057; ii) imputación disciplinaria en contra de servidores/as que forman parte de los regímenes de la Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057.

40. En el caso de los servidores/as que forman parte del régimen de la Ley N° 30057, resultará legalmente válido que se les impute la falta administrativa prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por el incumplimiento de cualquier norma que establezca obligaciones y prohibiciones de la citada Ley o de su Reglamento General, ya que se encuentran comprometidos al cumplimiento de todas las disposiciones de la Ley N° 30057.

41. En este sentido, cabe reafirmar, que en el caso de los servidores/as que forman parte del régimen de la Ley N° 30057 la imputación por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidos en esta Ley y su Reglamento General, puede ser subsumida en el tipo de falta previsto en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

42. En el caso de los/las servidores/as de los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 la imputación por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones no se realiza de la forma descrita en el párrafo anterior, porque esta dependerá del régimen laboral al que pertenece cada servidor/a, (ya que a cada uno/a le corresponde cumplir las obligaciones y prohibiciones de su propio régimen laboral). Sin embargo, respecto a otros aspectos regulados por la Ley N° 30057 es claro que esta puede aplicarse a los/las servidores/as de otros regímenes laborales públicos, ya sea de forma supletoria, es decir, cuando se compruebe que en un caso concreto la ley del régimen particular no regula una determinada materia o la ley así lo dispone²¹; o, de forma directa, es decir, cuando existe disposición expresa para la aplicación inmediata a los/las servidores/as de otros regímenes, como es el caso de los principios de la Ley del Servicio Civil del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, entre otras²².

43. De acuerdo con lo argumentado, consideramos que en los casos específicos del incumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones por los servidores/as que forman parte de los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, la imputación no resultaría válida bajo el tipo la falta administrativa descrita en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, porque estos/as cuentan con un régimen particular y específico de obligaciones y prohibiciones previstos en su propia normativa.

44. En la línea de lo expuesto, el Informe Técnico N° 337-2016-SERVIR/GPGSC, del 29 de febrero de 2016, reiterado en el Informe Técnico N° 1587-2020-SERVIR/GPGSC, del 27 de octubre de 2020, manifiesta en el numeral 2.9, sobre las obligaciones del/la servidor/a sujeto al Régimen de la Ley N° 30057, lo siguiente:

*"Al respecto, debemos precisar que las obligaciones del servidor civil desarrolladas en el artículo 156° del Reglamento de la LSC se encuentran contenidas en el Título II del Libro II de la referida norma, el cual establece las reglas aplicables a todos aquellos servidores civiles del régimen del Servicio Civil previsto en la Ley N° 30057. **Por tanto, las referidas disposiciones solo pueden ser de aplicación únicamente a aquellos servidores que hayan ingresado al nuevo régimen previsto en la LSC**".* (El énfasis es agregado).

45. Asimismo, en el Informe Técnico N° 1587-2020-SERVIR/GPGSC, del 27 de octubre de 2020, referida a la vigencia de las obligaciones establecidas en la Ley N° 30057, en la conclusión 3.2 el ente rector manifestó:

"En el marco de la LSC, los derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil no resulta de aplicación a los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y/o 1057".

En la conclusión 3.6 señaló:

"En caso se inicie un PAD a un servidor vinculado bajo el Decreto Legislativo N° 276 por hechos cometidos durante la vigencia del régimen disciplinario de la LSC, las obligaciones o deberes aplicables serán aquellas inherentes a su régimen, mientras que las faltas y sanciones a considerar serán las establecidas en la LSC". (El énfasis es agregado).

46. Sobre el particular el Tribunal del Servicio Civil, mediante las Resoluciones N°s 2779 y 3637-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala, y las Resoluciones N°s 2443 y 3424-2023-Servir/TSC-Segunda Sala, ha declarado la nulidad de las resoluciones de inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios en razón de que a servidores/as sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728 se les ha imputado el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la Ley N° 30057.

47. Por tanto, teniendo en consideración lo expuestos en los fundamentos 34 y 36 de la presente resolución, se advierte que el sujeto pasivo de las obligaciones prescritas en el artículo 39°, y las prohibiciones señaladas en los artículos 38° (doble percepción) y 83° (nepotismo) de la Ley N° 30057, entre otras, son los/las servidores/as de la Ley N° 30057, por lo que corresponde que la imputación por su incumplimiento se realice a través del literal a) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

48. Finalmente, llegado a este punto, es necesario señalar que en el caso específico de los/las servidores/as que pertenecen a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, para la validez de la imputación realizada a través del literal a) del artículo 85 de la Ley N° 30057, la secretaria técnica y el órgano instructor deben previamente determinar, de forma motivada, si la disposición normativa cuyo incumplimiento se les atribuye a estos/as servidores/as les resulta legalmente exigible al amparo de lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057.

§ Sobre la imputación de la falta administrativa disciplinaria relacionada con el incumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones previstos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

49. De acuerdo con lo expuesto por Kenny Díaz²³ (páginas 7 y 16), en el Perú, existen diversos regímenes que regulan

los derechos y obligaciones de servidores/as y funcionarios/as públicos/as con distintas formas de vincularse con la administración pública para prestar servicios, así señala que hasta antes del 2013 contábamos con tres grandes regímenes de empleo público: i) el régimen de la Carrera Administrativa, regulado por el Decreto Legislativo N° 276; ii) el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; y iii) el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, cada uno de ellos con sus propias reglas, derechos y obligaciones; de modo tal que en el año 2013 se emitió la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con el objeto de superar la dispersión normativa existente y con la finalidad de que se establezca un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios para el Estado, el régimen del Servicio Civil.

50. La Ley N° 30057 que regula el régimen del Servicio Civil establece los principios del Servicio Civil, la organización e incorporación al Servicio Civil, la gestión de la capacitación, la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño, el régimen de las compensaciones, los derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil, las causas de suspensión y término del Servicio Civil, **el régimen disciplinario y procedimiento sancionador**, entre otros aspectos importantes.

51. Puede mencionarse, que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido en el Título V de la Ley 30057, y desarrollado en el Título VI del “Libro I: Normas comunes a todos los regímenes y entidades” del Reglamento General de la Ley 30057, es aplicable a todos/as los/las servidores/as de los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057²⁴, a partir del 14 de septiembre de 2014²⁵.

52. Por consiguiente, los órganos disciplinarios de las entidades que cuenten con servidores/as contratados/as bajo los regímenes laborales antes mencionados (Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057), además de aquellos/as que se encuentran bajo el régimen de la Ley N° 30057, deben aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la citada Ley N° 30057 y su Reglamento General.

53. Asimismo, las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, el órgano instructor y órgano sancionador, así como la secretaría técnica de la entidad, deben tener en cuenta que para determinar si corresponde o no imputar la responsabilidad disciplinaria a un/a servidor/a será necesario que analicen de manera objetiva los hechos que configuran una presunta falta administrativa bajo el método de la subsunción jurídica²⁶.

54. Esto con la finalidad de verificar con la mayor precisión y detalle posible si los hechos que serán objeto de imputación se encuentran suficientemente adecuados en el supuesto fáctico de la norma jurídica²⁷, en atención a los principios de legalidad y tipicidad. No obstante, debido a la indeterminación propia del lenguaje con el que se formulan los enunciados normativos existirán casos en los que será necesario complementar el contenido de la disposición legal, e inclusive reglamentaria.

55. En este contexto, la observancia de los principios del procedimiento sancionador, como el principio de legalidad, tipicidad, debido procedimiento y causalidad constituyen una verdadera garantía jurídica para la protección de los derechos de los/las servidores/as frente al abuso y la arbitrariedad; y un instrumento clave para el buen funcionamiento de las entidades públicas y la adecuada prestación de los servicios que estas brindan, puesto que permiten apartar a quienes no tienen una conducta acorde con los fines de las entidades.

56. Ahora bien, en el caso particular de la imputación por el incumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones previstas en los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, se advierte que el artículo 85° de la Ley N° 30057 no establece un enunciado en concreto que de forma expresa tipifique que este tipo de incumplimiento constituye una falta administrativa. Al respecto, cabe señalar que en los casos en que las disposiciones tienen supuestos abiertos, incompletos o en blanco corresponderá que las autoridades respectivas determinen el alcance de su contenido a través de la remisión normativa.

57. En razón de lo expuesto, dada la indeterminación de los términos jurídicos obligaciones, deberes y prohibiciones, se requerirá que los órganos competentes de cada entidad que tienen la función de intervenir en el procedimiento administrativo disciplinario completen el contenido de estos términos, aplicando la ley del régimen laboral público al que

pertenece cada servidor/a, luego las normas reglamentarias, y finalmente los documentos de gestión interna de cada entidad; con la finalidad de realizar una correcta imputación de hechos y un adecuado análisis de subsunción.

58. Sobre el concepto de “deber” en el marco de la doctrina el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas Torres²⁸ señala: “**DEBER. (...) 1 JURÍDICO. Necesidad moral de una acción u omisión, impuesta por ley, pacto o decisión unilateral irrevocable, para servicio o beneficio ajeno y cumplimiento de los fines exigidos por el orden social humano. El fundamento inmediato del deber jurídico se señala en el orden procedente de las relaciones naturales de la sociedad; y el remoto, como surgido de la sociabilidad. Se apoya asimismo en la ley positiva o en la natural, o en ambas a la vez.**” (El énfasis es agregado).

59. Asimismo, en el Manual de Deberes Fundamentales: Nociones Básicas, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos²⁹, sobre la diferencia entre el deber y obligación³⁰ se expone:

“3. ¿Cuál es la diferencia entre deber y obligación?

(...)

Cesarini Sforza señala que el deber pertenece a la conciencia individual y colectiva, mientras que la obligación pertenece al mundo de la fuerza³¹.

⁴ Ibid.

El **deber** es un término moral, aquello que es entendido como bueno desde el punto de vista individual o intersubjetivo. Puede, así, entenderse como una fuerza interior que es auto-asumida por las personas y las motiva a realizar u omitir un determinado comportamiento. Se trata, entonces, de algo que es debido por su valor intrínseco.

En tanto el deber implica una actuación libre y voluntaria, no cabe pues hablar de deberes coactivos.

Son ejemplos de deberes: “amar al prójimo”, “decir siempre la verdad”, “ser amable con los demás”, “ser respetuoso con las personas mayores”, “mostrar una conducta de fidelidad con el/la enamorado/a”, entre otras.

Las **obligaciones**, por su parte, suponen normas apoyadas por la autoridad y reforzadas por la coacción. La obligación implica heteronomía, es decir, su cumplimiento no depende, necesariamente, de la convicción de la persona sobre su calificación como “bueno” o “malo”, sino de su emisión por la autoridad. Es posible hablar, por tanto, de obligaciones coactivas.

La distinción más importante entre deberes y obligaciones se basa en su inclusión o no en el sistema jurídico. Así, al preguntarnos por la esencia de una obligación, necesariamente se hará referencia al concepto de una norma jurídica (ley) que la impone. En tal sentido, resulta irrelevante para el Derecho, que el contenido de la obligación jurídica coincida o no con el contenido de un deber moral.

Puede que exista, por ejemplo, el deber moral de asistir a los heridos, pero si este deber no se encuentra explicitado en el ordenamiento jurídico, no nos encontraremos ante una obligación.

(...)

“Hablamos de una obligación cuando:

- Se encuentra consagrada en el ordenamiento jurídico a través de una norma específica (ley, reglamento, etc.). Dicha norma jurídica debe ser válida, esto es, creada en cumplimiento de los criterios formales (procedimiento) y materiales que el ordenamiento jurídico mismo impone.

- Implica una restricción de la libertad de una persona, sobre la base de una facultad o porción de libertad concedida a otra persona o personas. Esto no quiere decir que no existan obligaciones cumplidas espontáneamente, o con convicción o satisfacción.

- La obligación va acompañada de una sanción ante su incumplimiento. Esto no implica que la sanción sea especificada en la norma misma que contempla la obligación, la sanción bien puede constituir una norma distinta”.

60. De lo expuesto, es posible concluir, de modo general, que el reconocimiento jurídico de las obligaciones en las normas legales y reglamentarias es el instrumento que permite que estos mandatos tengan fuerza vinculante, y que obliga a las entidades y a los/las servidores/as a que cumplan estas disposiciones dentro del marco jurídico aplicable a cada entidad y a los/las servidores/as civiles.

61. Al respecto, consideramos que cuando los deberes y las prohibiciones se encuentran reconocidas en el marco jurídico, ya sea bajo la regulación de leyes o de reglamentos, los mandatos que contengan fuerza vinculante, y obliga a las entidades y a los/las servidores/as a que los cumplan.

62. En este contexto, se aprecia que en los artículos 21⁹³¹ y 23⁹³² del Decreto Legislativo N° 276 contempla catálogos de obligaciones y prohibiciones que comprenden mandatos de contenido amplio y general, como, por ejemplo, lo previsto en el literal a) del artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276; y, “a) *Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público*”, y también considera supuestos parecidos como es el caso de lo establecido en el literal a) del artículo 39° de la Ley N° 30057.

63. Entonces, para realizar la imputación disciplinaria por el incumplimiento de obligaciones y prohibiciones, de acuerdo a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 276, será necesario que se evalúe cada una de las obligaciones y prohibiciones contenidas en el artículo 21° y 23° del Decreto Legislativo, e inclusive aquellas contempladas en otros artículos del citado Decreto Legislativo, para determinar si se tratan de normas que se encuentran consideradas como faltas y que puedan subsumirse en el artículo 85° de la Ley N° 30057, o en el artículo 98.2 del Reglamento General de la citada Ley.

64. De este modo, en el caso que el artículo 85° de la Ley N° 30057 contemple como falta una obligación prevista en el artículo 21° o una prohibición señalada en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 276, no resultará necesario imputar la norma del Decreto Legislativo N° 276, sino únicamente la falta administrativa prevista en el artículo 85° de la Ley N° 30057. Este es el caso por ejemplo del literal c) del artículo 21 del Decreto Legislativo N° 276, que se refiere a “concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos”, respecto de la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 que establece como falta “el incumplimiento injustificado del horario (...) de trabajo”.

65. Por otra parte, en los casos en que el artículo 85° de la Ley N° 30057 o el artículo 98.2 del Reglamento General no establezca como falta una obligación prevista en el artículo 21° o una prohibición señalada en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 276, resultará necesario que se acuda a una norma con rango legal que permita la subsunción del hecho infractor en sus disposiciones normativas, como es el caso concreto de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

66. Este sería el caso, por ejemplo, de la prohibición establecida en el literal b) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 276 sobre la prohibición de “*percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio*”; presupuesto fáctico que no se encuentra literalmente previsto como falta en el artículo 85° de la Ley N° 30057, ni el artículo 98.2 del Reglamento General; de tal manera que, en el supuesto de que se produzcan hechos que configuren la vulneración de esta prohibición, podría imputarse a través del numeral 2 del artículo 8° de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece como prohibición “*obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia*”.

67. Por otra parte, en el caso de los Decretos Legislativos N°s 728 y 1057 se advierte que se hacen referencias generales a los deberes y obligaciones, como es el caso del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando señala sobre las faltas graves lo siguiente: “*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*”, sin precisar cuáles son estos deberes esenciales a los que el dispositivo se refiere.

68. Asimismo, si bien en el literal a) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728 se hace referencia como causal de sanción el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, no se señala cuáles son estas obligaciones.

69. Del mismo modo, en el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 1057³³, sobre las obligaciones y responsabilidades administrativas del régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), se señala que son aplicables para este régimen laboral público, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil.

70. En consecuencia, en el marco de lo expuesto, consideramos que para efectuar una correcta imputación disciplinaria por causa del incumplimiento de deberes, obligaciones y prohibiciones que corresponden a los regímenes laborales públicos de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, corresponderá en primer término verificar y evaluar a través del método de la subsunción, si las obligaciones y prohibiciones de estos regímenes se encuentran consideradas como faltas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, o en el artículo 98.2 de su Reglamento General.

71. De esta forma, en el caso que se determine que el artículo 85° de la Ley N° 30057, o en el artículo 98.2 de su Reglamento General establece como falta administrativa un supuesto establecido como deber, obligación o prohibición de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, no resultaría necesario imputar las normas de estos regímenes, sino únicamente la falta administrativa prevista en el artículo 85° de la Ley N° 30057 o el Reglamento General.

72. Por otra parte, en los casos en que el incumplimiento de un deber, obligación o prohibición de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 no se encuentre previsto en el artículo 85° de la Ley N° 30057, o el numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento General, corresponderá que en lo que resulte pertinente, se verifique los supuestos de imputación previstos en los artículos 6°, 7° y 8° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, a través de la subsunción, en concordancia con el artículo 100° del Reglamento General, y el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

73. En este sentido, teniendo en cuenta que el cumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones se basa primordialmente en el respeto a la ética pública, consideramos que la norma legal que se debe observar en primer orden es la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, precisamente porque sin su observancia no será posible que se preste un servicio público válido.

§ Sobre la imputación de la falta administrativa disciplinaria relacionada con el incumplimiento de obligaciones, deberes y prohibiciones establecidas en normas de aplicación general.

74. El artículo 85° de la Ley N° 30057 contiene disposiciones jurídicas que describen hechos que constituyen faltas administrativas de carácter disciplinario relacionadas con las conductas de los/las servidores/as públicos/as, estas faltas se configuran a través de las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de la actividad pública.

75. No obstante, en el catálogo de faltas disciplinarias del artículo 85° de la Ley N° 30057 no se ha considerado como una falta administrativa la conducta de incumplir obligaciones, deberes y prohibiciones establecidas en las leyes y normas jurídicas de carácter general; en razón de ello se observa que el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 no tipifica taxativamente este incumplimiento como una falta administrativa que permita realizar una imputación directa para investigar los hechos relacionados a esta conducta.

76. Sin embargo, aun cuando esta conducta no se encuentra prevista taxativamente como falta administrativa disciplinaria en el artículo 85° de la Ley N° 30057, lo que constituiría una laguna jurídica, el incumplimiento de las obligaciones, deberes o las prohibiciones, previstas en las leyes de carácter general puede tener graves consecuencias en la Administración Pública y en los servicios que el Estado presta a la sociedad, por ello, cabe afirmar que se requiere que se justifique la consecuencia jurídica sancionatoria para suscitar su cumplimiento. Este es el caso, por ejemplo, del deber de rendición de cuentas por entrega de viáticos.

77. En el ordenamiento jurídico advertimos que el fundamento constitucional que permite la imputación por el incumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones previstos en las normas jurídicas se depende del artículo 38° de la Constitución Política³⁴, en este artículo se establece como deber exigible a los ciudadanos el respeto, cumplimiento y defensa de la Constitución y del ordenamiento jurídico. Por su parte, de forma específica para los/las servidores/as civiles, en el artículo 40° de la Constitución³⁵ se establece que la ley regula los derechos, deberes y responsabilidades de los/las servidores/as públicos/as. De la lectura de ambas disposiciones constitucionales se puede afirmar que la Constitución ha delegado a la ley la regulación de los deberes y las responsabilidades, de tal manera que la

norma constitucional faculta a la ley la potestad o capacidad de determinar y delimitar su contenido y alcance.

78. En este sentido, para delimitar el marco jurídico de exigencia ética de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones y su alcance subjetivo es oportuno tener en cuenta que la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que su ámbito de aplicación rige para todos los/las servidores/as públicos/as de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo con el numeral 4.1 de su artículo 4º, modificado por Ley N° 28496. Dicho numeral señala: *“4.1 Para los efectos del presente Código se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado”*. En este sentido concluimos que la Ley N° 27815 es una norma ética válidamente aplicable a todos/as los/las servidores/as y funcionarios/as públicos/as, sin importancia del régimen jurídico de la entidad a la que pertenecen.

79. En el marco del contexto desarrollado advertimos que la rendición de cuentas que se establece en el Decreto Supremo N° 007-2013-EF - “Decreto Supremo que regula el otorgamiento de viáticos para viajes en comisión de servicios en el territorio nacional”, constituye en deber. Esto se colige de lo prescrito textualmente en el artículo 3º del citado Decreto Supremo³⁶, que literalmente señala: *“Las personas de acuerdo a lo establecido en el artículo 1º de la presente norma que perciban viáticos deben presentar la respectiva rendición de cuenta y gastos de viaje debidamente sustentada con los comprobantes de pago por los servicios de movilidad, alimentación y hospedaje (...). La rendición de cuentas deberá presentarse dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la culminación de la comisión de servicios”*.

80. Por consiguiente, del texto de los artículos 1º y 3º del Decreto Supremo N° 007-2013-EF³⁷ advertimos que se ha constituido como un deber de los funcionarios y empleados públicos que perciben viáticos para comisiones de servicio, independientemente del vínculo que tengan con el Estado, de presentar la respectiva rendición de cuenta y gastos de viaje sustentado con comprobantes de pago en un plazo de diez (10) días hábiles luego de la culminación de la comisión de servicios.

81. No obstante, conforme se aprecia en el contenido del Decreto Supremo N° 007-2013-EF, esta norma jurídica no establece que el incumplimiento de deber de presentar la respectiva rendición de cuenta y gastos de viaje constituya una falta de carácter administrativo disciplinario, y tampoco prevé una sanción para la conducta omisiva de cumplir con este deber.

82. Por consiguiente, teniendo en cuenta que el incumplimiento del Decreto Supremo N° 007-2013-EF afecta el interés general de los ciudadanos de informarse de forma transparente, entre otros aspectos: cómo es que se han utilizado los fondos públicos, si los bienes del Estado se han usado adecuadamente, y si el uso de los fondos ha dado lugar a proveer de ventajas indebidas, existe la necesidad de que los/las servidores/as y funcionarios/as cumplan con el deber de presentar la respectiva rendición de cuenta y gastos de viaje en forma oportuna y de acuerdo con lo que prescribe la citada norma (por ejemplo: sin sobrevaluar los gastos, o adjuntar documentos incompletos y/o falsos, entre otras conductas relacionadas), de modo tal que cuando se incumpla este deber se determine la responsabilidad correspondiente, independientemente de la comisión de otras faltas administrativas relacionadas con el uso de los fondos públicos.

83. En este sentido, el Tribunal considera en sus resoluciones que la imputación por el incumplimiento del deber de rendición de cuentas previsto en el Decreto Supremo N° 007-2013-EF, debe realizarse a través de la imputación del literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 100º del Reglamento General, y la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.

84. La tipificación sustentada en la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública sea aprecia que ha sido evaluada y confirmada a través de las Resoluciones N°s 1136-2021 y 3270-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, y en la Resolución N° 3511-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala, en las cuales uniformemente se ha considerado la imputación por la transgresión del principio de probidad previsto en

el numeral 2 del artículo 6º de la Ley N° 27815- Ley del Código de Ética de la Función Pública; adicionando, según las circunstancias del caso en particular y de los hechos, las transgresiones del numeral 5 del artículo 7º sobre el deber de usar adecuadamente los bienes del Estado, del numeral 6 del artículo 7º sobre el deber de responsabilidad, del numeral 2 del artículo 8º sobre la prohibición de obtener ventajas indebidas, previstas en la Ley N° 27815.

85. No obstante, conforme se aprecia en las Resoluciones N°s 14-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala y 1398-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala, se advierte que frente a hechos relacionados con la declaración de información falsa y el incumplimiento del plazo para la rendición de cuentas, hechos que provienen del mismo deber impuesto en el Decreto Supremo N° 007-2013-EF, se ha imputado la falta prevista en el literal f) del artículo 85º de la Ley N° 30057, que considera como falta *“f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros”*, así como, el literal f) del numeral 98.2 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley N° 30057, *“f) Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables”*.

86. Al respecto, corresponde precisar que, la imputación relacionada con el deber establecido en el Decreto Supremo N° 007-2013-EF está específica y concretamente relacionada con el cumplimiento de un deber previsto en una norma jurídica, independientemente de la comisión de otras faltas relacionadas con el uso de los fondos públicos; de tal manera que, las consecuencias o circunstancias de la utilización o disposición de los bienes de la entidad no constituye el incumplimiento de un deber, sino que, puede darse en el caso de que no se rinde cuentas de los viáticos recibidos un/a determinado/a servidor/as para ocultar el hecho de haberse beneficiado del uso de los mismos. No obstante, cabe enfatizar que, al tratarse de conductas distintas al cumplimiento del deber, por ejemplo, al caso de la obtención de ventajas por el uso de los bienes entregados le corresponderá una imputación diferente al cumplimiento del deber de rendir cuentas.

87. En ese sentido, teniendo en cuenta que el caso particular del Decreto Supremo N° 007-2013-EF, la finalidad es que a través de la rendición de cuentas se permita que la ciudadanía conozca de forma transparente el gasto que realizan los/las servidores/as públicos/as, este Órgano Colegiado considera que la imputación por el incumplimiento del deber de rendición de cuentas se subsume principalmente en el deber de transparencia previsto en el numeral 2 del artículo 7º de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública³⁸, a cuya imputación se podría sumar (según las circunstancias del hecho) la transgresión de otros principios, deberes y prohibiciones éticas previstas en la Ley N° 27815, en concordancia con el artículo 100º del Reglamento General, y el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

88. Partiendo de la premisa de que en el ordenamiento jurídico nacional existen diversas normas jurídicas de diferente jerarquía (leyes, decretos legislativos, decretos supremos, reglamentos, entre otras) que establecen y regulan obligaciones, deberes y prohibiciones que no cuentan con la previsión de una sanción disciplinaria por su incumplimiento, o que las remita a una norma con rango de ley para determinar la responsabilidad administrativa correspondiente, el Pleno del Tribunal concluye que, en estos casos, en los que no se ha previsto una sanción disciplinaria por el incumplimiento de obligaciones, deberes y prohibiciones previstas en las normas jurídicas, corresponderá a la secretaría técnica y a los órganos instructor y sancionador de las entidades evaluar y determinar la imputación a través del literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, así como, del artículo 100 del Reglamento General, y de las disposiciones previstas en Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.

III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 39, 40, 42, 43, 48, 70, 71, 72, 83, 87 y 88 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para determinar la adecuada imputación de la falta administrativa disciplinaria relacionada con la adecuada imputación de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 85º de la

Ley N° 30057; así como, sobre la adecuada imputación por el incumplimiento de obligaciones, deberes y prohibiciones previstos en los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057; y, en las normas de aplicación general.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

ACORDÓ:

2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos de los numerales 39, 40, 42, 43, 48, 70, 71, 72, 83, 87 y 88 de la presente resolución.

2.2 PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

2.3 PUBLICAR el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe), de conformidad con lo establecido en el artículo 2° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

ROSA MARÍA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Vocal

CÉSAR EFRAÍN ABANTO REVILLA
Vocal

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ
Vocal

¹ Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

"Artículo 4°.- Conformación

El Tribunal está conformado por el Presidente del Tribunal, por los vocales de todas las Salas, la Secretaría Técnica y las Salas que apruebe el Consejo. Las funciones de las Salas y la Secretaría Técnica se encuentran desarrolladas en el Reglamento de Organización de Funciones de SERVIR. El Presidente del Tribunal y los vocales de todas las salas son designados y removidos por el Consejo de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 1023.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria. Dichos pronunciamientos deberán ser adoptados por no menos del cincuenta por ciento más uno del total de los vocales del Tribunal".

² Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
b) (...)"

³ Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el Expediente N° 1654-2004-AA/TC. Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01654-2004-AA.html>.

⁴ Fundamento 6 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 1003-98-AA/TC. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01003-1998-AA.html>

⁵ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. (...)"

⁶ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

1. Legalidad. - Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad".

⁷ Fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0197-2010-PA/TC

⁸ Fundamentos 46 y 47 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 010-2002-AA/TC.

⁹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En el enlace consultado el 24 de octubre de 2018:

https://www.mpfh.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_principios_de_la_potestad_sancionadora_de_la_administracion_en_la_ley_peruana.pdf

¹⁰ Constitución Política del Perú

Supremacía de la Constitución

Artículo 51.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.

¹¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras. (...)"

¹² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 247.- Ámbito de aplicación de este capítulo

247.1 Las disposiciones del presente Capítulo disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados.

245.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 246, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.

Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.

245.3 La potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia".

¹³ Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC.

¹⁴ Fundamento 4 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05719-2005-AA/TC. Concordante con el Fundamento 11 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06301-2006-AA/TC.

¹⁵ Vergaray, Verónica y Hugo Gómez APAC, *La Potestad Sancionadora y los Principios del Derecho Sancionador*. En: *Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, Libro Homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-2009. Pág.403.

¹⁶ Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC.

¹⁷ Fundamento 14 de la sentencia emitida en el Expediente N° 02098-2010-PA/TC.

¹⁸ **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario"

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

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- "h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro".
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- "k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima."
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- q) Las demás que señale la ley".

¹⁹ **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"Artículo 39. Obligaciones de los servidores civiles"

Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:

- a) Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- b) Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.
- c) Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad.
- d) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.
- e) No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la entidad, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto.
- f) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
- g) Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- h) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- i) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo de su entidad. En el caso del nivel nacional de gobierno, esta prohibición se extiende a los procedimientos administrativos tramitados ante todas las entidades pertenecientes a su sector.
- j) Guardar secreto o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte del Servicio Civil.
- k) Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.

l) Someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la presente Ley.

m) Las demás que señale la presente Ley, sus normas reglamentarias y demás normas que regulan el Servicio Civil, en cuanto fueran aplicables".

²⁰ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

Artículo 156.- Obligaciones del servidor

Adicionalmente a las obligaciones establecidas en el artículo 39 de la Ley, el servidor civil tiene las siguientes obligaciones:

- a) Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Perú, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional.
 - b) Actuar con neutralidad e imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
 - c) Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de servidores. No adoptar ningún tipo de represalia o ejercer coacción contra otros servidores civiles o los administrados.
 - d) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de servicios que esta brinde.
 - e) Cumplir personalmente con sus funciones en jornada de servicio.
 - f) Actuar con transparencia y responsabilidad, en virtud de lo cual, el servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
 - g) Desarrollar sus funciones con responsabilidad, a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor civil puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su puesto, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten en la Entidad.
 - h) Cumplir con las disposiciones reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
 - i) Conservar y mantener la documentación correspondiente a su puesto.
 - j) Velar por el buen uso de los bienes y materiales asignados a su puesto.
 - k) En virtud del literal j) del artículo 39 de la Ley, los servidores civiles que por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan, han accedido a información privilegiada o relevante, o cuya opinión haya sido determinante en la toma de decisiones, están obligados a guardar secreto o reserva respecto de los asuntos o información que por ley expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, empleándola en su beneficio o de terceros y en perjuicio o desmedro del Estado o de terceros.
 - l) Suscribir y presentar las Declaraciones Juradas que, conforme al ordenamiento jurídico, solicite la entidad.
 - m) Respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
 - n) Capacitar a otros servidores civiles en la entidad donde presta servicios, cuando esta se lo solicite.
 - o) Las demás establecidas en el presente Reglamento y en el Reglamento Interno del Servicio Civil de cada entidad.
- ²¹ En el párrafo final de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, se dispone la aplicación supletoria de la citada ley.
- "PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley**
- (...)
- Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un cargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, se rigen supletoriamente por 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, establecidos en la presente Ley".
- ²² En la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 se dispone la aplicación directa de la ley.
- "NOVENA. Vigencia de la Ley**
- a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, 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. (...)".
- ²³ Díaz Roncal, K. (2017). Los principios del empleo público peruano: una propuesta metodológica para ubicarlos en base a la historia social del derecho y una referencia a la colisión con los principios del derecho del trabajo (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8374>
- ²⁴ El régimen disciplinario de la Ley N° 30057 es aplicable a los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 de conformidad con el segundo párrafo del literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de

la Ley 30057, y la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057.

El numeral 4.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC precisó que el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley 30057 y su Reglamento General resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

25 Fecha que entró en vigencia el Reglamento General de la Ley N° 30057, luego de tres (3) meses de su publicación ocurrida el 13 de junio de 2014, de conformidad con la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del citado Reglamento General.

26 "Subsumir

Considerar algo como parte de un conjunto más amplio o como **caso particular sometido a un principio o norma general**.

(subsuncción) El concepto se emplea en diversas ciencias. En el terreno del **derecho**, la subsuncción es un **mecanismo lógico** que permite sostener que un **hecho jurídico se encarga de reproducir la hipótesis presentada por una norma general**.

Fuentes: dle.rae.es y definición.de"

Tomado del Glosario del portal Web de la Universidad Nacional de Córdoba : <https://derecho.aulavirtual.unc.edu.ar/mod/glossary/showentry.php?eid=5339>

27 De acuerdo con Marcial Rubio, "... los elementos de la norma definida desde el punto de vista lógico-jurídico son tres: supuesto, consecuencia y nexo". RUBIO CORREA M. El sistema jurídico Introducción al derecho; Fondo Editorial de la PUCP, 2006; pág. 97-109.

28 Diccionario Jurídico Elemental; Guillermo Cabanellas Torres; Heliasta; pp. 134. Tomado de: <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/Biblioteca%202022/G%C3%A9nero%2C%20Sociedad%20y%20Justicia/GSJ-11%20Diccionario%20Jur%C3%ADco%81dico%20elemental.%20Guillermo%20Cabanellas%20de%20Torres.pdf>

29 Manual de Deberes Fundamentales: Nociones Básicas; del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Dirección General de Derechos Humanos; 2014; Primer edición; Lima; p. 12-14.

30 Citando a DE ASÍS, R. (Deberes y obligaciones en la Constitución. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, 1991, pp. 64-86 y 127-135)

31 Decreto Legislativo N° 276

"**Artículo 21.- Son obligaciones de los servidores:**

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público;
- b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;
- c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos;
- d) Conocer y exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;
- e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;
- f) Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;
- g) Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública; y
- h) Las demás que le señalen las leyes o el reglamento".

32 Decreto Legislativo N° 276

"**Artículo 23.- Son prohibiciones a los servidores públicos:**

- a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria;
- b) Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio;
- c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores;
- d) Emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, salvo autorización expresa de la autoridad competente;
- e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir, directa o indirectamente, en los contratos con su Entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; y,
- "f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia."
- "g) Los demás que señale la Ley."

33 Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

"**Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades administrativas**

Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria".

34 Constitución Política del Perú de 1993

"**Deberes para con la patria**

Artículo 38.- Todos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y de proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación".

35 Constitución Política del Perú de 1993, Segundo párrafo incorporado por el artículo Único de la Ley N° 31122, publicada el 10 febrero 2021 "Carrera Administrativa

Artículo 40.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

"Por ley, con el voto favorable de más de la mitad del número legal de los congresistas, se amplía temporalmente la excepción del párrafo anterior, para el personal médico especialista o asistencial de salud, ante una emergencia sanitaria."(*)

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos."

36 Decreto Supremo N° 007-2013-EF - Decreto Supremo que regula el otorgamiento de viáticos para viajes en comisión de servicios en el territorio nacional

"**Artículo 3.- Rendición de Cuentas**

Las personas de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la presente norma que perciban viáticos deben presentar la respectiva rendición de cuenta y gastos de viaje debidamente sustentada con los comprobantes de pago por los servicios de movilidad, alimentación y hospedaje obtenidos hasta por un porcentaje no menos al setenta por ciento (70%) del monto otorgado. El saldo resultante, no mayor al treinta por ciento (30%) podrá sustentarse mediante Declaración Jurada, siempre que no sea posible obtener comprobantes de pago reconocidos y emitidos de conformidad con lo establecido por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT. La rendición de cuentas **deberá** presentarse dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la culminación de la comisión de servicios."

37 Decreto Supremo N° 007-2013-EF - Decreto Supremo que regula el otorgamiento de viáticos para viajes en comisión de servicios en el territorio nacional

"**Artículo 1°.- Montos para el Otorgamiento de Viáticos**

Establézcase que los viáticos por viajes a nivel nacional en comisión de servicios para los funcionarios y empleados públicos, independientemente del vínculo que tengan con el Estado; incluyendo aquellos que brinden servicios de consultoría que, por la necesidad o naturaleza del servicio, la entidad requiera realizar viajes al interior del país, es de Trescientos Veinte y 00/100 Nuevos Soles (S/. 320,00) por día.

En el caso de los Ministros de Estado, Viceministros, Jefes de Organismos Constitucionalmente Autónomos, Presidente del Poder Judicial, Jueces Supremos, Fiscales Supremos y Presidentes Regionales, Secretarios Generales, Jefes de Organismos Públicos, Presidentes de Cortes Superiores, Jueces Superiores, Fiscales Superiores y Alcaldes, les corresponderá Trescientos Ochenta y 00/100 Nuevos Soles (S/. 380,00) de viáticos por día".

"**Artículo 3°.- Rendición de Cuentas**

Las personas de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la presente norma que perciban viáticos deben presentar la respectiva rendición de cuenta y gastos de viaje debidamente sustentada con los comprobantes de pago por los servicios de movilidad, alimentación y hospedaje obtenidos hasta por un porcentaje no menor al setenta por ciento (70%) del monto otorgado. El saldo resultante, no mayor al treinta por ciento (30%) podrá sustentarse mediante Declaración Jurada, siempre que no sea posible obtener comprobantes de pago reconocidos y emitidos de conformidad con lo establecido por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT. La rendición de cuentas **deberá** presentarse dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la culminación de la comisión de servicios".

38 Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

"**Artículo 7.- Deberes de la Función Pública**

El servidor público tiene los siguientes deberes:

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna".

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Tribunal de Fiscalización Laboral

Sala Plena

Resolución Sala Plena
N° 018-2024-SUNAFIL/TFL

EXPEDIENTE
SANCIONADOR : 98-2022-SUNAFIL/IRE-LAM
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
IMPUGNANTE : AGRICOLA RANCHERIA S.A.
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE
MATERIA : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **AGRICOLA RANCHERIA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero del 2023. Se **ESTABLECE** como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en el fundamento **6.14** de la presente resolución, referido a la medida de requerimiento y el principio de razonabilidad.

Lima, 29 de octubre de 2024

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **AGRICOLA RANCHERIA S.A.** (en adelante, **la impugnante**), en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero del 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 2131-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento en seguridad y salud en el trabajo (en adelante, **SST**)¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 688-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de octubre del 2021.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 98-2022/SUNAFIL/IRE-LAM/SAI, de fecha 25 de febrero de 2022, notificada el 28 de febrero de 2022, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 170-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SAI, de fecha 25 de marzo de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de la Intendencia Regional de Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 235-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 22 de abril de 2022, notificada el 27 de abril de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no contar con la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, conforme a los requisitos establecidos por ley, afectando a 15 trabajadores, tipificada en el numeral 27.3 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no acreditar documentalmente haber implementado un Plan

y Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2021, afectando a 15 trabajadores, tipificada en numeral 27.7 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no cumplir con los estándares de higiene ocupacional - servicios higiénicos, comedor y vestuario, afectando a 14 trabajadores, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por incumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, afectando a 03 trabajadores, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 1, 980.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no contar con avisos y señales de seguridad, afectando a 15 trabajadores, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no cumplir con acreditar la entrega de los equipos de protección personal (EPP) a favor de los trabajadores, afectando a un trabajador, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 1, 980.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de octubre de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 5,632.00.

1.4 Con fecha 18 de mayo del 2022, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 235-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, presentando como nuevas pruebas: el IPER de la empresa correspondiente a los puestos de trabajo Administradora, Agricultor y Obrero Agrícola; Acta de Sesión del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (Acta N°004-2022-CSST de fecha 09 de mayo del 2022); Memoria Descriptiva de los Servicios Higiénicos (mayo del 2022); Registro de Equipos de Seguridad y Emergencia (fecha de entrega: 01 de agosto del 2021); y tomas fotográficas que demuestran la subsanación de las infracciones cometidas.

1.5 Mediante Resolución Sub Intendencia N°463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE(R) de fecha 08 de junio de 2022, notificada el 01 de agosto del 2022, se resolvió declarándose fundado en parte; acogiendo el supuesto eximente respecto a la entrega de los equipos de protección personal, además, aplica el artículo 40 de la LGIT mediante el cual se establece la reducción del treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación; reduciendo la multa impuesta en un treinta por ciento sobre cinco (05) infracciones graves en materia de seguridad y salud en trabajo; subsistiendo la multa muy grave a labor inspectiva; multando al impugnante por la suma de S/ 10, 291.60

1.6 Con fecha 17 de agosto del 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE(R), argumentando lo siguiente:

i. Que, se ha cumplido con subsanar algunas de las infracciones detectadas; por lo cual, la Resolución cuestionada no ha valorado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, puesto que, el inspector otorgó tres (03) días para cumplir 18 requerimientos, lo cual era imposible de cumplir en tan breve plazo.

ii. Alegan que, en la medida de requerimiento no se les requirió implementar ninguna medida sobre los servicios higiénicos; por lo cual deviene en nula el acta de infracción.

1.7 Mediante Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de 26 de enero de 2023², la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Subintendencia N° 463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

i. La autoridad sancionadora ha valorado todos los documentos presentados en los descargos, debido a ello

verifica que estos han sido presentados posteriormente a la notificación de la Imputación de Cargos y el Acta de Infracción; en mérito de lo cual procedió de acuerdo a Ley y efectuó la reducción de la multa en un 30%, la misma que no aplica para el caso de la infracción muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° RLGIT, por tener carácter de insubsanable.

ii. Sobre el plazo otorgado por inspector comisionado; esto responde a lo establecido en el artículo 6 de la LGIT y en concordancia con el principio ordenador que rige el Sistema de Inspección del Trabajo, en virtud del cual, los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones gozan de autonomía técnica y funcional.

iii. Respecto al requerimiento sobre acreditar los estándares de higiene ocupacional comedor- vestuario - servicios higiénicos; se puede apreciar en el punto 2 del requerimiento de información realizado en 01 de octubre del 2021

1.8 Con fecha 09 de febrero del 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

1.9 La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000169-2023-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 10 de febrero de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, el **Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3 El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es "la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o

interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias⁸.

3.4 En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

3.5 En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE AGRICOLA RANCHERIA S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que AGRICOLA RANCHERIA S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 10-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, que confirmó la sanción de S/10, 291.60, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 31 de enero de 2023.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por AGRICOLA RANCHERIA S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 09 de febrero de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

i. Refieren que se ha vulnerado el principio de razonabilidad, debido a que cuando una autoridad administrativa genere obligaciones, éstas deben ser legítimas, justas y proporcionales; sin embargo, en el presente caso al imponer sanciones sobre hechos que han sido subsanados, y sobre los cuales el inspector comisionado nos otorgó un plazo de tres (03) días para cumplir 18 requerimientos, lo cual resultaba imposible.

ii. Alegan, que sobre la medida inspectiva de requerimiento, esta no fue solicitada en el extremo de implementación de servicios higiénicos; por lo cual la sanción deviene en nula.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

6.1 Es pertinente señalar, que estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende cinco infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo y una infracción muy grave a la labor inspectiva, siendo materia de análisis sólo esta última. Por lo que, los argumentos dirigidos a cuestionar las infracciones graves, tipificadas en el los numerales 27.3 y 27.9 del artículo 27 del RLGIT, no serán parte del presente análisis.

Sobre la medida de requerimiento

6.2 La impugnante refiere en su recurso de revisión, que la medida de requerimiento debió ser legítima, justa y proporcional. Al respecto, cabe precisar que, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.3 En ese orden de ideas, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

6.4 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

6.5 Por otro lado, es necesario precisar que, conforme lo establece el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5° de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el inciso 13.5 del artículo 13° del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13° del mismo reglamento.

6.6 Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. Asimismo, se debe resaltar que, la función inspectiva comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. En ese entendido, las medidas dictadas en el ejercicio de la función inspectiva, deben tutelar el fin perseguido por dichas normas, en el marco del principio de razonabilidad.

6.7 El principio de razonabilidad está recogido en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG⁹. Este principio busca limitar la discrecionalidad de la Administración en el ejercicio de la potestad sancionadora. El numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Así como que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

6.8 La medida inspectiva de requerimiento debe contener un mandato claro y su entendimiento debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental. En ese sentido, como ha dispuesto la Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL¹⁰, la medida de requerimiento debe cumplir con expresar el ámbito subjetivo y objetivo, siendo estos extremos suficientes para producir el resultado esperado por la medida: la rectificación de una situación antijurídica.

a) Ámbito subjetivo: En primer lugar, debe individualizarse a los trabajadores afectados por el incumplimiento reprochado al sujeto inspeccionado.

b) Ámbito objetivo: En el segundo lugar, a) debe identificar la afectación resultante de un comportamiento

imputable al empleador, y b) establecer cómo es que debe cumplirse dicha medida, es decir, que acciones debe ejecutar el inspeccionado a fin de revertir la conducta reprochada. En ese sentido, el ámbito objeto de la medida de requerimiento no se agota con la mención de la normativa legal vigente afectada o inobservancia por el sujeto inspeccionado, sino que incluye el mandato de su cumplimiento, en la forma y modo esperado.

(...)
6.9 Además, es importante señalar que a la fecha de emisión de la medida inspectiva de requerimiento se encontraba vigente la “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva - Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, en donde se señalaba de manera expresa en la sección 7.14 (Medidas Inspectivas) que el inspector de trabajo notifica la medida inspectiva de requerimiento al sujeto inspeccionado luego de haber verificado la existencia de infracciones, teniendo en cuenta lo previsto por el TUO de la LPAG; y que el inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, teniendo en cuenta los siguientes factores, entre otros, a la razonabilidad. (énfasis añadido)

6.10 En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento.

6.11 En este caso, la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de octubre de 2021, dispuso que la impugnante cumpla en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, con lo siguiente:

1	Acreditar haber llevado adelante un proceso de elección de Supervisor
2	Acreditar la habilitación del comedor con la disposición de mesas y bancas/sillas
3	Acreditar la implementación del vestuario de casilleros para el personal que realiza aplicaciones fitosanitarias, así como la dotación de artículos de higiene para el cuerpo y cabello en la ducha exclusivo de estos trabajadores
4	Acreditar la implementación de una ducha de emergencia y de un lavaojos en el almacén de agroquímicos
5	Acreditar la señalización adecuada en mesas y bancas para que los trabajadores puedan ubicarse a dos metros entre sí en todas las direcciones para reducir el riesgo de transmisión del virus SARS-CoV-2 durante la ingesta de alimentos
6	Acreditar la colocación de señales de obligatoriedad de uso de mascarilla y distanciamiento mínimo de 1.5 metros en el portón de ingreso
7	Acreditar mediante los registros de entrega de EPP, la entrega de protección solar, sombreros de ala ancha o gorros legionarios que protejan el rostro y cuello por completo
8	Acreditar mediante registro de EPP, la entrega de mameluco, delantal impermeable, gorro impermeable o capucha, guantes de nitrilo, antiparras o capucha con protección ocular y mascarara respiratoria con filtros
9	Acreditar mediante los registros de entrega de EPP, la entrega de EPP de bioseguridad o una mascarilla quirúrgica por día para cada trabajador
10	Acreditar mediante los registros de entrega de EPP, la entrega de guantes multiflex (o equivalentes) y de botas de PVC con punta reforzada
11	Acreditar haber realizado las inducciones en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre la prevención de riesgos laborales en el lugar y puesto de trabajo
12	Acreditar haber brindado orientación sobre la Covid19 y las medidas de disminución de riesgo de infección; en relación a temas como distanciamiento físico, uso de mascarilla e higiene de manos
13	Acreditar haber brindado orientación sobre la Covid19 y las medidas de disminución de riesgo de infección; en relación a temas como distanciamiento físico, uso de mascarilla e higiene de manos
14	Acreditar haber elaborado la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
15	Acreditar la aprobación por el Supervisor de SST
16	Acreditar la inscripción del Plan SICOVID-19

17	Acreditar la implementación de un punto de lavado de manos al ingreso del fundo agrícola
18	Acreditar contar con un termómetro de aproximación para la toma de la temperatura de los trabajadores antes del ingreso al fundo

Medida Inspectiva de Requerimiento

“Primero.- SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, señaladas líneas arriba, lo que se entiende sin perjuicio de la posible extensión de Acta de Infracción, en consecuencia, DEBERÁ realizar las siguientes acciones:

1. SOBRE COMITÉ (O SUPERVISOR) DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en el Hecho verificado

2. SOBRE ESTÁNDARES DE HIGIENE OCUPACIONAL: COMEDOR-VESTUARIO-SERVICIOS HIGIÉNICOS

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los Hechos Verificados en los puntos cuarto y quinto de los hechos verificados

3. SOBRE CONDICIONES DE SEGURIDAD

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los Hechos Verificados en el punto sexto, de los hechos verificados.

4. SOBRE AVISOS Y SEÑALES DE SEGURIDAD

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los hechos verificados en los puntos séptimo y octavo de los hechos verificados

5. SOBRE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los hechos verificados noveno, décimo, undécimo y duodécimo de los hechos verificados.

6. SOBRE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en el hecho verificado décimo tercero de los hechos verificados.

7. SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en el hecho verificado décimo cuarto de los hechos verificados

8. SOBRE EL PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones en el hecho verificado décimo quinto de los hechos verificados.

Segundo.- En el PLAZO MÁXIMO de tres (03) días hábiles el sujeto inspeccionado deberá cumplir con las observaciones en la presente medida inspectiva de requerimiento. (...)”

6.12 Conforme el numeral 4.15 de los hechos constatados en el Acta de Infracción, la inspeccionada no habría cumplido con el requerimiento de información del 01 de octubre del 2021, señalando que “la inspeccionada NO ACREDITÓ de forma íntegra todas las observaciones que obran en dicho documento, conforme se indican en los sub numerales: 4.7, 4.9, 4.10, 4.11, 4.13 y 4.14 de los hechos constatados”.

6.13 De los actuados se aprecia que, la medida inspectiva de requerimiento contenía mandatos, que requerían de un plazo mayor de tres (03) días hábiles, como es la implementación del vestuario de casilleros para el personal que realiza aplicaciones fitosanitarias, la implementación de una ducha de emergencia y de un lavaojos en el almacén de agroquímicos, la implementación de un punto de lavado de manos al ingreso del fundo agrícola, entre otros. Además, que la impugnante cumplió con acreditar el cumplimiento de las infracciones subsanables en materia de seguridad y salud en el trabajo, realizándose la reducción de las multas impuestas en un 30% como se aprecia en la Resolución de Sub Intendencia N°463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE (R).

6.14 El Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que la aplicación del principio de razonabilidad es vinculante para la actuación de los servidores a cargo de la fiscalización. En ese sentido, de decidirse proceder en un caso con una medida de requerimiento, debe tenerse un análisis concreto ante casos complejos, donde existan diversos comportamientos que sean objeto de la misma medida. Así, es importante recordar

a todos los órganos y servidores del Sistema de Inspección del Trabajo que, dentro de una medida de requerimiento, el inspector podría solicitar al sujeto inspeccionado la acreditación cabal del cumplimiento de ciertas reglas objeto de supervisión dentro de la normativa sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo, siendo exigible que, ex ante, se establezcan plazos razonables para su ejecución por parte del empleador; o bien que, ex post la Administración del Trabajo valore lo lapsos distinguibles para cumplir con las medidas de requerimiento que comprendan a varios comportamientos exigidos al empleador.

6.15 Por tanto, a la luz de los hechos expuestos y en aplicación el principio de razonabilidad se aprecia que el incumplimiento de la medida de requerimiento no obedece a una conducta de negativa o que haya actuado con dolo o negligentemente por parte de la impugnante, sino que era materialmente imposible cumplir con todo lo requerido en un plazo de tres (03) días hábiles.

6.16 Debido a lo expuesto, se advierte que, sancionar por una medida de requerimiento cuyo objeto es físicamente imposible, desnaturaliza la finalidad de la medida correctiva y vulnera el principio de razonabilidad, así como el debido procedimiento y deber de motivación.

6.17 En consecuencia, estando a las consideraciones expuestas, corresponde amparar este extremo del recurso de revisión, dejando sin efecto la multa impuesta por la comisión de la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.18 Finalmente, por las consideraciones antes dichas, no corresponde pronunciarse sobre los otros alegatos planteados en el recurso de revisión.

VII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

7.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del título preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

7.2 En tal sentido, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en el fundamento 6.14 de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

VIII. INFORMACIÓN ADICIONAL

8.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Seguridad y salud en el Trabajo	No contar con Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos IPER	Numeral 27.3 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
2	Seguridad y salud en el Trabajo	No acreditar documentalmente haber implementado un Plan y Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2021	Numeral 27.7 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
3	Seguridad y salud en el Trabajo	No cumplir con los estándares de higiene ocupacional - servicios higiénicos, comedor y vestuario	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
4	Seguridad y salud en el Trabajo	Incumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
5	Seguridad y salud en el Trabajo	No contar con avisos y señales de seguridad.	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT GRAVE

8.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

SE RESUELVE:

Primero.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por AGRICOLA RANCHERIA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 98-2022-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- DEJAR SIN EFECTO, la sanción impuesta mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 235-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 22 de abril de 2022, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero del 2023, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir con la medida de requerimiento notificada el 01 de diciembre del 2021.

Tercero.- ESTABLECER como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en el fundamento 6.14 de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Cuarto.- PRECISAR que el precedente administrativo de observancia obligatoria antes mencionado, debe ser cumplido por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Quinto.- Notificar la presente resolución a AGRICOLA RANCHERIA S.A., y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

Sexto.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA
Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

(Condición de Seguridad, Avisos y Señales de Seguridad); Equipos de Protección Personal; Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER (Prevención de Riesgos); Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo).

2 Notificada a la impugnante el 30 de enero de 2023. Véase folio 137 del expediente sancionador.

3 "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

4 "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia."

5 "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

6 "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

7 "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."

8 Artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

9 Texto Único Ordenado de la Ley N° 2744, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

(...)

10 Fundamento 6.26, literales a) y b) de la Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo); Estándares de Higiene Ocupacional (Comedor-Vestuario-Servicios Higiénicos); Estándares de Higiene Ocupacional (Botiquín); Condiciones de Seguridad en Lugares de Trabajo, Instalaciones Civiles y Maquinarias

Portal de Gestión
de Atención al Cliente**PGA**

La **solución**
digital para
publicar
normas legales
y declaraciones
juradas en
EL Peruano.

**SENCILLO**

Herramienta amigable para publicar dispositivos en la separata Normas Legales.

**RÁPIDO**

Agiliza los trámites de publicación utilizando canales virtuales.

**SEGURO**

Trámite validado mediante firma digital del responsable de la institución.



pgaconsulta@editoraperu.com.pe



915 248 103

Escanea el código QR

*Simplificando acciones,
agilizando procesos*www.elperuano.pe/pga