



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

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

RESOLUCIÓN Nº 001864-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3295-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA contra la Resolución de Gerencia Nº 000078-2018-GG/MIGRACIONES, del 20 de julio de 2018, emitida por la Gerencia General de la Superintendencia Nacional de Migraciones; al acreditarse la comisión de la falta imputada.*

Lima, 4 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Gerencia Nº 008-2017-RM-MIGRACIONES, del 16 de agosto de 2017, la Gerencia de Registro Migratorio de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario contra el señor GUILLERMO SANDRO HUAMÁN LLACSAHUANGA, en adelante el impugnante, por la trasgresión del literal d) del artículo 38º del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad, y los literales a) y j) del artículo 16º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, y la comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Al respecto, la Entidad precisó que el impugnante, en su condición de Técnico de Migraciones I - Nivel STA, incurrió en faltamiento de palabra en contra de los señores locadores de iniciales D.M.M.A. y A.G.L.D., conforme a lo expuesto en la carta del 27 de marzo de 2017, ingresada por mesa de partes de la Entidad el 29 de marzo de 2017.

2. El 31 de agosto de 2017 el impugnante presentó sus descargos, señalando que se habría vulnerado el principio de tipicidad y el deber de motivación. Asimismo, afirmó que las expresiones utilizadas en la denuncia presentada tuvieron como

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

finalidad el dar a conocer la comisión de hechos ilícitos, no constituyendo faltamiento de palabra.

3. Mediante Resolución de Gerencia N° 0078-2018-GG-MIGRACIONES, del 20 de Julio del 2018, la Gerencia General la Entidad sancionó al impugnante con suspensión por seis (6) meses sin goce de haber, por la transgresión del literal d) del artículo 38° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad, y los literales a) y j) del artículo 16° de la Ley N° 28175, y la comisión de la falta prescrita en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al considerar acreditados los hechos imputados.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 14 de agosto de 2018 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia N° 000078-2018-GG/MIGRACIONES, argumentando principalmente lo siguiente:
 - (i) Al imponerse la sanción de suspensión, su jefe inmediato debió actuar como órgano instructor y el jefe de recursos humanos, como órgano sancionador.
 - (ii) Media una excesiva demora en los plazos.
 - (iii) El artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es la que se atribuye a los servidores por faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones, no obstante, el recurrente no formalizó denuncia como trabajador sino como secretario general del Sindicato Nacional de Servidores Públicos de la Entidad.
 - (iv) Las imputaciones son subjetivas, falsas, fabricadas por la administración y carentes de veracidad y objetividad, al no discurrirse cuál es la conducta reprochable a sancionar y si se encuentra tipificada en norma con rango de Ley.
 - (v) Se vulneró el principio de tipicidad.
 - (vi) Otros servidores fueron absueltos, de modo que también correspondía que se le absuelva.
 - (vii) La sanción no ha sido impuesta por el titular de la Entidad, quien es el Superintendente Nacional de Migraciones, sino por el Gerente General encargado, lo que vulnera el debido procedimiento administrativo y su derecho de defensa, inobservando el artículo 48° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad. Asimismo, no se ha observado el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, por los mismos hechos.

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

- (viii) La resolución apelada ha inobservado los principios de legalidad, tipicidad, culpabilidad, debido procedimiento, razonabilidad, proporcionalidad, imparcialidad y verdad material
 - (ix) Se ha producido un conflicto de intereses relacionados con la imparcialidad del organismo sancionador, por ser que el recurrente mantiene denuncias ante la Fiscalía contra los funcionarios de la Entidad, lo que afecta el principio de imparcialidad.
 - (x) Se afectó la libertad sindical y el contenido de los convenios 87 y 89 de la OIT.
5. Con Oficio N° 00074-2018-STPAD/MIGRACIONES la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
6. Mediante Oficios N° 010624-2018-SERVIR/TSC y 010643-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal determinó que el recurso de apelación interpuesto por el impugnante cumple con los requisitos de admisibilidad señalados en el artículo 18° 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-PCM.
7. El 1 de octubre de 2018 el impugnante solicitó audiencia con los integrantes de la Primera Sala del Tribunal.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por

¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

e) Terminación de la relación de trabajo.

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

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

² Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

³ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

12. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
13. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil⁴, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia⁵.
14. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria⁶ se

⁴ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

⁵ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

⁶ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

15. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil⁷.
16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE⁸, se efectuó diversas precisiones respecto al

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

⁷ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

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

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

⁸ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**
“4. ÁMBITO

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1⁹ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

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

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

⁹ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se registraría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁰, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

¹⁰ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

19. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

De la observancia del debido procedimiento administrativo

20. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
21. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)¹¹»
22. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139°. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”¹². En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”¹³.

¹¹Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

¹²Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC

¹³Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

23. Dicho tribunal agrega, que: *“El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”*¹⁴.
24. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo General, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros¹⁵.
25. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁶.

¹⁴Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC

¹⁵MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

¹⁶**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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:

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

26. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*¹⁷. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: *“los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”*. [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]¹⁸.
27. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.
28. Bajo estas premisas, tenemos que el impugnante afirma que al imponerse la sanción de suspensión, su jefe inmediato debió actuar como órgano instructor y el jefe de recursos humanos como órgano sancionador; por lo que se habría vulnerado del debido procedimiento.
29. Al respecto, de conformidad con los artículos 92º de la Ley N° 30057, la secretaría técnica es la encargada de precalificar las faltas. Asimismo, del literal f) del numeral

pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

¹⁷RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

¹⁸Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC.

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la Secretaría Técnica tiene como función la de *“f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento”*.

30. En ese contexto, es la Secretaría Técnica la que, a través de su informe de precalificación, determinará las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
31. Por su parte, de conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:
- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
 - (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
 - (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
32. En el presente caso, la Secretaría Técnica de la Entidad recomendó la imposición de la sanción de destitución, de modo que las autoridades del presente procedimiento son las precisadas en el numeral (iii) del párrafo precedente.
33. Ahora bien, el hecho que al final el órgano sancionador haya impuesto la sanción de suspensión no genera la nulidad del procedimiento. Por lo contrario, es un ejercicio regular que deriva del principio de proporcionalidad, y que ha sido reconocido en el numeral 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, cuando especifica que *“el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello”*, de modo que este argumento del impugnante debe ser desestimado.

34. Por otro lado, también el impugnante afirma que ha mediado una excesiva demora

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

en los plazos, no obstante, de la revisión de los documentos del procedimiento administrativo se advierte que la Entidad no se ha excedido de los plazos establecidos en el artículo 94º de la Ley Nº 30057, que podrían determinar como consecuencia jurídica la prescripción de la potestad disciplinaria. Por tanto, este cuestionamiento también debe ser rechazado.

35. Otro argumento esbozado en el recurso de apelación es que la resolución de sanción debió ser emitida por la Superintendencia Nacional de Migraciones, por ser este el titular de la Entidad.
36. Sobre ello, el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, reconoce que el Titular de la Entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos será quien ejerza la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, agregando que en el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.
37. De la revisión del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Entidad, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-2013-IN, se advierte que *“El Superintendente es el funcionario de mayor nivel jerárquico, ejerce titularidad del pliego presupuestal y es la máxima autoridad ejecutiva de la entidad”* (artículo 9º, mientras que el Gerente General es *“la máxima autoridad administrativa de la entidad”* (artículo 14º). Por lo que para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y para el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, es este último el que ostenta la titularidad de la Entidad, de modo que este extremo de la apelación del impugnante tampoco merece amparo.
38. Por último, en el numeral 3.2 de su recurso de apelación, el impugnante agrega que la resolución impugnada ha inobservado los principios de legalidad, tipicidad, culpabilidad, debido procedimiento, razonabilidad, proporcionalidad, imparcialidad y verdad material, empero, no expone ningún argumento para sustentar su dicho, limitándose a describir lo que precisa la norma. De modo que no es posible advertir la vulneración denunciada.

Sobre la falta del literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

39. El respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 considera como falta algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

40. Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:

- a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
- b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configurarían esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.
- c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la honra del agraviado, como cuando se le atribuyen falsamente hechos delictivos.

41. Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

- a) Su superior.
- b) El personal jerárquico.
- c) Los compañeros de labor.

Entiéndase que cuando la norma hace referencia al *“personal jerárquico”*, no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera imputado.

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

42. Conviene aclarar que la norma citada constituye una norma autoaplicativa, de modo que no es necesario invocar su remisión a otros dispositivos normativos para que opere. Ello es relevante porque a partir de esta concepción, no es necesario que al momento de imputar esta falta, la Entidad atribuya también la transgresión de obligaciones, por cuanto la misma es implícita al contenido propio de la falta.
43. Ahora bien, en el presente caso la Entidad precisó que el impugnante incurrió en el faltamiento de palabra escrito en contra de los señores de iniciales D.M.M.A. y A.G.L.D., en mérito a lo expuesto en la carta del 27 de marzo de 2017, en donde, además de cuestionar las capacidades laborales de los citados señores, también precisó que el señor D.M.M.A., se encontraba involucrado en el robo de armas.
44. Al respecto, en el régimen laboral de la actividad privada, el inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera como falta grave pasible de despido, a los *“actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral”*. Esta disposición normativa tiene elementos similares a la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, de modo que el contexto en el que dicha falta ha sido interpretada resulta orientador en la interpretación de esta última.
45. El Tribunal Constitucional, en el análisis de la falta del inciso f) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha precisado en el fundamento 5 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01428-2012-PA/TC, que *“la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula”*.
46. De lo antes expuesto, es indudable que la atribución de un delito a un servidor, actuándose de mala fe, configura un faltamiento de palabra dado que lo que se busca es la afectación de la dignidad del denunciando, al adscribirle una calificación que no corresponde. No obstante, esta Sala considera necesario hacer algunas precisiones en torno a esta falta, a fin de garantizar su correcta aplicación.

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

47. Al respecto, debemos recordar que la Ley N° 28175 impone a los servidores públicos el deber de *“Informar a la superioridad o denunciar ante la autoridad correspondiente, los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio del empleo público”*. Por lo que la simple comunicación que un servidor pueda efectuar ante su empleador o las autoridades competentes de la posible comisión de un ilícito penal no configurará, *per se*, un faltamiento de palabra; dado que tiene plena relación con el deber antes mencionado y la colaboración de los servidores públicos en la gestión institucional, pues esto generaría que la administración deba analizar la concurrencia del mismo a efectos de denunciar el hecho ante el Ministerio Público.
48. De manera que lo que se está sancionando, a partir de lo descrito en el numeral 44 de la presente resolución, es la formulación de una denuncia calumniosa por parte del servidor. Para tal efecto, debemos tener en cuenta que el artículo 1982º del Código Civil¹⁹ define a la denuncia calumniosa como aquella imputación de un delito formulada con conocimiento de su falsedad, o la ausencia de motivos razonables.
49. En esa línea, en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01428-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que: *“Los hechos descritos en el fundamento 6, supra, motivaron que al demandante se lo sancione con el despido. Al respecto, este Tribunal considera que las denuncias penales y diversos hechos efectuados por el demandante contra las autoridades antes citadas contravienen el artículo 25 f) del Decreto Supremo 003-97-TR, pues a pesar de que en la vía penal dichas denuncias fueron desestimadas (11 309 a 408), éste insiste en sus imputaciones de la comisión de los delitos que denunció, conforme se desprende de la queja de derecho (f. 409) y de la carta de descargo (f. 35 y 36)”*.
50. Así, de lo expuesto por el máximo intérprete de la Constitución, es posible sustraer que, el que un servidor insista en la atribución de la conducta delictiva pese que esta ha sido desestimada por las autoridades competentes, configuraría un faltamiento de palabra. Lógicamente, porque esto evidencia un actuar de mala fe por parte del servidor denunciante, quien pese a conocer que no existe delito, persiste en su incriminación.

¹⁹Código Civil

“Artículo 1982º.- Responsabilidad por denuncia calumniosa

Corresponde exigir indemnización de daños y perjuicios contra quien, a sabiendas de la falsedad de la imputación o de la ausencia de motivo razonable, denuncia ante autoridad competente a alguna persona, atribuyéndole la comisión de un hecho punible”.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

51. Igualmente, la denuncia será calumniosa cuando no existan motivos razonables para la imputación efectuada por el servidor denunciante, vale decir, no se tenga siquiera indicios que respalden la denuncia, buscándose así únicamente dañar la imagen de las personas denunciadas; lo cual por supuesto debe ser analizado en cada caso concreto.

Ahora, ciertamente, puede que una denuncia se justifique en motivos reales o acreditables, pero aún así constituya la comisión de un faltamiento de palabra escrito porque es acompañada de afirmaciones ofensivas o injuriosas, punto último que merecería sanción por considerarse excesos en la formulación de la denuncia.

52. Bajo estas premisas, apreciamos que el impugnante ha sido sancionado por hacer una denuncia contra dos servidores de la institución, utilizando términos que quebrantarían la buena fe laboral, lo que constituiría un faltamiento de palabra conforme a lo tipificado el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

53. En ese sentido, del texto de la carta del 27 de marzo de 2017, se aprecia que, en efecto, el impugnante incurre en excesos al momento de formular su denuncia ante la autoridad administrativa, pues utiliza términos peyorativos que rebajan la dignidad de la persona. Así, en la citada misiva presentada por el impugnante, se advierte expresiones como:

“¿será que tanta prepotencia se deba a un desequilibrio mental producto de sus frustraciones pasadas o de su sufrimiento y vejámenes que pudo haber sufrido durante su encierro en una prisión?”

“¿Señor Superintendente, honestamente cree usted que los conocimientos en Seguridad de Aviación de quien fuera sindicado como parte de una banda que roba armas y repuestos en la Fuerza Aérea, serán de utilidad en el control migratorio?”

“Nos hemos permitido bautizarlo como la Bella Durmiente con barba de camuflaje”.

54. Por tanto, puede concluirse que el impugnante sí ha incurrido en un faltamiento de palabra, en tanto se aprecia una intención de desprestigiar a los denunciados, y no solo poner en conocimiento de las autoridades competentes de un hecho que podría ser irregular.

55. Ahora, conviene aclarar que, si bien el impugnante afirma que no se ha indicado cuál es el daño infringido, en el presente caso no se está atribuyendo una falta que

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

requiera para su configuración la concreción de un daño o perjuicio.

56. Bajo esa premisa, debemos tener en cuenta que la potestad disciplinaria sirve a la Administración para la tutela de su organización, y es consustancial a ella, pues garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas²⁰. Al respecto, Gómez Pavajeau afirma que *“el derecho disciplinario en general tiene como fin o función encauzar o dirigir la conducta de sus destinatarios específicos, vinculados por las relaciones especiales de sujeción, dentro de un marco de parámetros éticos que aseguren la función social que cumplen dentro de un Estado social y democrático de derecho”*²¹.
57. De allí que el derecho disciplinario, como medio para garantizar el eficiente funcionamiento del aparato estatal y el orden dentro de la administración pública, sanciona el incumplimiento de deberes u obligaciones que tengan su origen en el contrato de trabajo, y se extiende a cualquier incumplimiento de deberes, principios o prohibiciones que imponga el ejercicio de la función pública, sea a través de la Constitución, las leyes u otras normas de menor jerarquía. En otras palabras, permite sancionar cualquier vulneración a una norma que contenga un mandato, autorización o prohibición; que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado; sin que sea necesaria la materialización de un daño o perjuicio.
58. Evidentemente, la formulación de una acusación que un servidor efectúa contra otro no distingue entre cargos, ni afiliaciones, de modo que la calidad de dirigente sindical no determina que el servidor sea libre de cometer inconductas que bien pueden afectar el servicio público, dado que la calificación de dirigente sindical no hace olvidar la calidad de servidor público.
59. En este caso, el impugnante afirma que su actuación la efectuó como dirigente sindical, pero no por ello va a generar afectaciones en el seno de las relaciones internas de la entidad. El respeto es un valor transversal, de observancia en el plano de cualquier relación de trabajo, incluso las estatutarias.
60. El impugnante también señala que las imputaciones son subjetivas, falsas, fabricadas por la administración y carentes de veracidad y objetividad, al no

²⁰MARINA JALVO, Belén. El Régimen Disciplinario de los Empleados Públicos. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 21 y 22.

²¹GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. A.A.V.V. Lecciones de Derecho Disciplinario. Volumen I. Procuraduría General de la Nación. Instituto de Estudios del Ministerio Público. p. 18.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

discurrirse cuál es la conducta reprochable a sancionar y si se encuentra tipificada en norma con rango de Ley. No obstante, a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario la Entidad ha descrito idóneamente los hechos sancionables y la falta en la que se subsumen esos hechos.

61. De otra parte, el impugnante afirma que otros servidores fueron absueltos, de modo que también correspondía que se le absuelva. Dicho argumento no resiste mayor análisis, pues no se ha establecido situaciones objetivas que determinen que, por la absolución de otros servidores, también deba absolverse al impugnante.
62. Un argumento adicional es que se ha producido una vulneración al principio de imparcialidad, porque el impugnante mantiene denuncias contra los funcionarios involucrados en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario. Sin embargo, consideramos que no media vulneración alguna al principio enunciado porque las circunstancias fácticas y jurídicas que rodean al caso concreto han sido analizadas de manera objetiva.
63. Por último, afirma que se afectó la libertad sindical y el contenido de los convenios 87 y 89 de la OIT, empero, en el caso concreto no se advierte vulneración alguna dado que no se está interviniendo en el ejercicio de sus actividades sindicales.
64. Recordemos que ningún derecho fundamental es absoluto, de modo que el mismo debe ejercitarse en pleno respeto del marco constitucional vigente, tal es así que no por encontrarse afiliado o ser dirigente sindical, determinará que pueda afectar los intereses de otras personas. Ello es lo que ocurrió en este caso, en donde el impugnante, siendo dirigente sindical y servidor público, procede a faltar el respeto a otros servidores, afectando su dignidad.
65. A pesar de ello, la decisión de sancionarlo no responde al interés de limitar el ejercicio de sus actividades sindicales, sino a hechos debidamente acreditados, que se vinculan con la comisión de una falta.

Sobre la Audiencia Especial

66. En virtud del artículo 21º del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien lo solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos.

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

67. En el presente caso, el impugnante solicitó audiencia con los integrantes del Tribunal; sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 172º del TUO de la Ley Nº 27444, tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos antes expuestos.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA contra la Resolución de Gerencia Nº 000078-2018-GG/MIGRACIONES, del 20 de julio de 2018, emitida por la Gerencia General de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES; por lo que se CONFIRMA la citada resolución al acreditarse la configuración de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES.

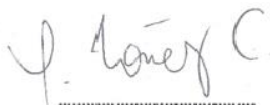
CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.


.....
RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL


.....
LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


.....
OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/P3

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

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370