



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 001865-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3296-2018-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 FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA contra la Resolución de Gerencia Nº 000080-2018-GG/MIGRACIONES, del 20 de julio de 2018, emitida por la Gerencia General de la Superintendencia Nacional de Migraciones; al no acreditarse la comisión de la falta del literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.*

Lima, 4 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Gerencia Nº 000006-2017-MIGRACIONES-RM, 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 al señor GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA, en adelante el impugnante, por la transgresión 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 prescrita en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Al respecto, la Entidad precisó que el impugnante incurrió en el faltamiento de palabra en contra de la Gerente General de la Entidad y la servidora L.B.C., conforme a lo expuesto en la carta del 20 de enero de 2017, ingresada por mesa de partes de la Entidad el 7 de febrero de 2017.

2. El 31 de agosto de 2017 el impugnante formuló sus descargos, indicando que se ha vulnerado el principio de tipicidad y deber de motivación. Asimismo, afirmó que las expresiones utilizadas en la referida carta tuvieron como objeto dar a conocer la comisión de hechos ilícitos, y no constituyen faltamiento de palabra.
3. Mediante Resolución de Gerencia Nº 000080-2018-GG/MIGRACIONES, del 20 de julio de 2018, la Gerencia General de la Entidad sancionó al impugnante con

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”

suspensión por seis (6) meses sin goce de haber, por la transgresión del literal d) del artículo 38º del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad, y los literales a) y j) del artículo 16 de la Ley Nº 28175, y la comisión de la falta prescrita en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 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 Nº 000080-2018-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 91º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 48º del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad. Asimismo, no se ha observado el artículo 93º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, por los mismos hechos.
 - (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

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”

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° 00075-2018-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° 010641-2018-SERVIR/TSC y 010642-2018-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 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

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,
- 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**



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”

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.

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.

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.



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”

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 materia.
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 Transitoria⁵ se 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°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil⁶.

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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

⁶ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90°.- 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

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”

16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1⁷ que dichas disposiciones 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.
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°s 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° 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

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”.

⁷ **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**

“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° 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”

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.
- (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/GPGSC⁸, 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

⁸ 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”.



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

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.

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.

Sobre la falta del literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057

20. 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 trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 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.
21. 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 configuraría 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.



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

22. 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.

23. 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.

24. Ahora bien, en el presente caso la Entidad precisó que el impugnante incurrió en el faltamiento de palabra en contra de la Gerente General de la Entidad y la servidora L.Y.B.C., en mérito a lo expuesto en la carta del 20 de enero de 2017.

25. De la revisión de la citada misiva es posible advertir que el impugnante cuestiona la contratación de la servidora L.Y.B.C, quien habría solicitado licencia por asuntos particulares en la Oficina Nacional de Procesos Electorales – ONPE, siendo contratada por la Entidad pese a que aún mantiene vínculo laboral con la referida entidad. Además, precisó que entre la servidora L.Y.B.C y la Gerente General, la Señora F.R.A.T., existe un vínculo de amistad, para culminar afirmando que *“lo antes mencionado linda con delitos contra la administración pública, y que ponemos de su conocimiento”*. Finalmente, agregó que *“al momento de poner a conocimiento de su despacho de manera pormenorizada y documentada, también estamos paralelamente poniendo de conocimiento al Ministro Interior, a la Contraloría General de la República, a la Procuraduría Anticorrupción, a la Oficina Nacional de Procesos Electorales ONPE y el Organismo Supervisión de las Contrataciones del Estado OSCE”*.



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. 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.
27. 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”*.
28. 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.
29. 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.
30. De manera que lo que se está sancionando, a partir de lo descrito en el numeral 26 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

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”

del Código Civil⁹ define a la denuncia calumniosa como aquella imputación de un delito formulada con conocimiento de su falsedad, o la ausencia de motivos razonables.

31. 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)”*.
32. 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.
33. 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.
34. Bajo estas premisas, apreciamos que el impugnante ha sido sancionado por afirmar que la conducta de la servidora L.Y.B.C. lindaría con un delito, lo que constituiría un faltamiento de palabra tipificado como falta en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
35. No obstante, obra en el expediente administrativo la Disposición N° 1, del 20 de marzo de 2017, emitida por la Primera Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima – Segundo Despacho, en el caso 506015505-2017-58-0, con la que se dispuso iniciar diligencias preliminares contra la señora L.Y.B.C., justamente por los mismos hechos que fueron denunciados por

⁹Código 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”

el impugnante en la citada misiva. En dicha disposición se indica puntalmente lo siguiente: *“Estando a lo antes descrito, la acción realizada por las denunciados se encuadraría y subsumiría en el ilícito penal de Negociación Incompatible, el mismo que fue desarrollado líneas antes”*.

36. De modo que no se aprecia que el impugnante haya tenido la intención de perjudicar a la señora L.Y.B.C., sino que más bien puso en conocimiento un hecho que ciertamente podría vincularse con un delito. De tal forma, no se trata de una denuncia calumniosa toda vez que el Ministerio Público ha evaluado lo expuesto por el impugnante e iniciado las investigaciones del caso porque encuentra indicios de la comisión de un delito, lo que denota que han mediado motivos razonables en la denuncia formulada por el impugnante con su carta del 20 de enero de 2017.
37. A ello agregamos que el impugnante no ha utilizado términos peyorativos que afecten la dignidad de la señora L.Y.B.C. Ciertamente, puede que una denuncia se justifique en motivos reales o acreditables, pero aun 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; sin embargo ello no ocurre en el presente caso.
38. Por tanto, atendiendo a lo expuesto en los párrafos precedentes, esta Sala concluye que no se ha acreditado que el impugnante haya presentado una denuncia calumniosa, y por tanto, que se haya configurado la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

Sobre la Audiencia Especial

39. 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.
40. 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;

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”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA contra la Resolución de Gerencia N° 000080-2018-GG/MIGRACIONES, del 20 de julio de 2018, emitida por la Gerencia General de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES; por lo que se REVOCA la citada resolución al no acreditarse la configuración de la falta imputada.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor GUILLERMO SANDRO HUAMAN LLACSAHUANGA.


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

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

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

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (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.