



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

**RESOLUCIÓN Nº 002149-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 4138-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : RENE ASUNCION CACERES APARICIO  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TRES (3) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RENE ASUNCION CACERES APARICIO contra la Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recurso Humanos Nº 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, del 19 de septiembre de 2018, emitida por la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Socabaya; al no haberse configurado la falta imputada.*

Lima, 29 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. A través del Informe Nº 004-2018-MDS/ST-PAD, del 24 de enero de 2018, la Secretaría Técnica de la Municipalidad Distrital de Socabaya, en adelante la Entidad, recomendó a la Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Públicos instaurar procedimiento disciplinario al señor RENE ASUNCION CACERES APARICIO, Sub Gerente de Gestión Ambiental, en adelante el impugnante, debido a que el 2 de noviembre de 2017 presuntamente se habría dirigido de mala manera al servidor de iniciales F.L.N., narrando este último lo siguiente:

*“A las 6.10 am de la mañana yo me encontraba trabajando, haciendo limpieza dentro del cementerio (...) sentí que alguien golpeaba muy fuerte la puerta posterior del cementerio que me asustó y salí rápido, abrí y era el Sr. Rene Cáceres que apenas abrí de frente entró gritándome, ingresó bruscamente y seguía gritándome y tratándome de mala manera: flojos de (...) que no hacen nada, eres un flojo, tú que haces, etc., entre otras palabras soeces e irrepetibles, además de mentarme la madre y gritándome fuerte como si quisiera pegarme (...)”.*

2. En razón a ello, con Resolución Gerencial Nº 004-2018-MDS-A-GM-GGAySP, del 30 de enero de 2018, la Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Públicos de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos mencionados en el numeral anterior, con lo cual, habría incurrido en la falta



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”

prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>.

3. El 14 de febrero de 2018, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
  - (i) El día de los hechos tocó aproximadamente la puerta del cementerio por 10 minutos, como no salía nadie tocó un poco fuerte y recién salió el señor de iniciales F.L.N. molesto. En ese contexto le dijo en voz alta que no tenía el tiempo que él tenía y el referido señor se molestó más por lo dicho, contestándole con palabras soeces e incoherentes.
  - (ii) Su persona no agredió al señor de iniciales F.L.N. en ningún momento.
  - (iii) Para corroborar lo sucedido estuvieron presentes dos trabajadores, a los cuales debería citárseles para que aclaren los hechos.
  - (iv) La falta no corresponde al tipo que se le pretende imputar, toda vez que el señor de iniciales F.L.N. no es su superior ni subordinado, solo un compañero de trabajo.
4. Mediante Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos Nº 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, del 19 de septiembre de 2018<sup>2</sup>, en mérito de lo expuesto en el Informe Nº 069-2018-MDS-A-GM-GGAYSP, del 7 de septiembre de 2018, la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 11 de octubre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos Nº 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, en virtud de los siguientes fundamentos:
  - (i) La resolución impugnada no ha establecido cómo ha sido el faltamiento de palabra ni como se habría probado.

<sup>1</sup> Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

**“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

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

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”.

<sup>2</sup> Notificada al impugnante el 19 de septiembre de 2018.



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

- (ii) El señor de iniciales F.L.N. señala que el faltamiento de palabra es constante; sin embargo, su persona solo acudió dicho día a recoger la basura.
  - (iii) Si bien hubo una discusión, no se ha acreditado que haya habido faltamiento de palabra.
  - (iv) Se ha hecho una interpretación errónea de los hechos señalando que se han corroborado los mismos con los informes, lo cual no es correcto.
6. Con Oficio N° 073-2018-MDS/A-GM-OAD-URR.HH., la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>3</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>4</sup>, 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

<sup>3</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 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”.

<sup>4</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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



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

terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>5</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>6</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>7</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>8</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>6</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>7</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

<sup>8</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>9</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**



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

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

12. Mediante la Ley Nº 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

---

#### **“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:**

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

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



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

conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>10</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia<sup>11</sup>.

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 Transitoria<sup>12</sup> 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 sólo los funcionarios públicos que hayan sido

---

<sup>10</sup> **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. (...)”.

<sup>11</sup> **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. (...)”.

<sup>12</sup> **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”.



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

elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>13</sup>.

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<sup>14</sup>, 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 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 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° 276, 728 y 1057.

<sup>13</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
**“Artículo 90º.- 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”.

<sup>14</sup> **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. (...)”.



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

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 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 regirán 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 regiría 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.

19. 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/GPGSC<sup>15</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

<sup>15</sup>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 los 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.





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

- (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.
20. 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 debían de 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 procedimentales y/o sustantivas mencionadas en los numerales precedentes, de acuerdo a cada caso en concreto.
21. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante está sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron el 2 de noviembre de 2017. Por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### Sobre la falta imputada al impugnante

22. En el presente caso, mediante Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos N° 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH se sancionó al impugnante con suspensión sin goce de remuneraciones, porque se habría dirigido de mala manera al servidor de iniciales F.L.N., narrando este último lo siguiente:

*“A las 6.10 am de la mañana yo me encontraba trabajando, haciendo limpieza dentro del cementerio (...) sentí que alguien golpeaba muy fuerte la puerta posterior del cementerio que me asustó y salí rápido, abrí y era el Sr. Rene Cáceres que apenas*

- 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”

*abrí de frente entró gritándome, ingresó bruscamente y seguía gritándome y tratándome de mala manera: flojos de (...) que no hacen nada, eres un flojo, tú que haces, etc., entre otras palabras soeces e irrepetibles, además de mentarme la madre y gritándome fuerte como si quisiera pegarme (...)*”.

En tal sentido, a consideración de esta Sala resulta pertinente analizar la falta imputada a fin de determinar si el impugnante cometió los hechos imputados.

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

23. 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 85º de la Ley Nº 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, los 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.

Un ejemplo de esta falta sería el apropiarse ilícitamente de los objetos que son propiedad de sus compañeros de trabajo.

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), tales como los insultos, injurias o faltas de respeto.

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:



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

- 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.

- 24. En el caso materia de análisis, al impugnante se le sancionó por faltamiento de palabra en contra del señor de iniciales F.L.N.
- 25. Sobre el particular, obra en el expediente el Informe N° 010-2017-MDS/CM, del 3 de noviembre de 2017, en el cual el señor de iniciales F.L.N. se dirige al Subgerente de Promoción Social y Registro Civil, relatándole los hechos detallados en el numeral 22 de la presente resolución.
- 26. De otro lado, se encuentra el descargo del impugnante en el cual manifestó lo siguiente:
  - (i) El día de los hechos tocó aproximadamente la puerta del cementerio por 10 minutos, como no salía nadie tocó un poco fuerte y recién salió el señor de iniciales F.L.N. molesto. En ese contexto le dijo en voz alta que no tenía el tiempo que él tenía y el referido señor se molestó más por lo dicho, contestándole con palabras soeces e incoherentes.
  - (ii) Su persona no agredió al señor de iniciales F.L.N. en ningún momento.
  - (iii) Para corroborar lo sucedido estuvieron presentes dos trabajadores, a los cuales debería citárseles para que aclaren los hechos.

- 27. Así también, obran en el expediente las Actas de Recepción de Declaración Testimonial de los señores de iniciales R.E.M.D. y R.R.H., testigos de los hechos investigados.

- (i) Acta de Recepción de Declaración Testimonial del señor de iniciales R.E.M.D., realizada el 2 de marzo de 2018, en donde consta lo siguiente:

**PARA QUE DIGA SI ¿RECUERDA LOS HECHOS ACONTENCIDOS EL PASADO 2 DE NOVIEMBRE A LAS 6.10 AM, EN EL CEMENTERIO MUNICIPAL DE SOCABAYA?**



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

*Manifestó que sí recuerda toda vez que se constituyó conjuntamente con el servidor René Cáceres Aparicio con la finalidad de realizar el recojo y traslado de los residuos sólidos acumulados en el cementerio.*

**PARA QUE DIGA SI ¿FUE TESTIGO DE LA DISCUSIÓN VERBAL ENTRE LOS SERVIDORES F.L.N. Y RENÉ ASUNCIÓN CÁCERES APARICIO?**

*Manifestó que el servidor René Cáceres Aparicio ingresó primero al cementerio mientras él estacionaba la unidad vehicular que se encontraba conduciendo, y que cuando ingresó al cementerio apreció que ambos servidores se encontraban discutiendo acaloradamente.*

**PARA QUE DIGA SI ¿EN LA DISCUSIÓN SOSTENIDA ENTRE LOS SERVIDORES F.L.N. Y RENÉ ASUNCIÓN CÁCERES APARICIO HUBO FALTAMIENTO DE PALABRA O PALABRAS OFENSIVAS?**

*Manifestó que de la discusión o conversación presenciada no escuchó palabras ofensivas o insultantes por parte de los mencionados servidores, toda vez que solo presenció parte de la discusión no pudiendo aseverar o negar que haya existido tal faltamiento de palabra por cuanto no presenció la discusión desde el principio.*

- (ii) Acta de Recepción de Declaración Testimonial del señor de iniciales R.R.H., realizada el 5 de marzo de 2018, en donde se indica lo siguiente:

**PARA QUE DIGA SI ¿RECUERDA LOS HECHOS ACONTENCIDOS EL PASADO 2 DE NOVIEMBRE A LAS 6.10 AM APROX, EN EL CEMENTERIO MUNICIPAL DE SOCABAYA?**

*Manifestó que sí recuerda toda vez que se constituyó conjuntamente con el servidor René Cáceres Aparicio puesto que en ese día se encontraba manejando la camioneta asignada a la Sub Gerencia de Gestión Ambiental trasladando (movilizando) al Sub Gerente para la realización de sus actividades.*

**PARA QUE DIGA SI ¿EN LA DISCUSIÓN SOSTENIDA ENTRE LOS SERVIDORES F.L.N. Y RENÉ ASUNCIÓN CÁCERES APARICIO HUBO FALTAMIENTO DE PALABRA O PALABRAS OFENSIVAS?**

*Manifestó que la discusión se inició debido a que el servidor René Cáceres Aparicio tocó la puerta posterior del cementerio y que el servidor F.L. demoró mucho tiempo en abrir y que cuando abrió la puerta el servidor René Cáceres le reclamó la demora indicándole que ¿por qué te demoras tanto en abrir la puerta? Yo no tengo tu tiempo, tengo muchas cosas por hacer, reclamo al que el servidor F.L. respondió con palabras groseras e insultantes, y que luego*



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

*ingresaron al interior del cementerio, discutiendo, no pudiendo escuchar más de la discusión”.*

28. En ese sentido, de conformidad con las declaraciones que obran en el expediente y de los descargos del impugnante, se advierte que, efectivamente, existió una discusión o intercambio de palabras entre el impugnante y el señor de iniciales F.L.N.
29. Ahora bien, la Entidad sustenta su decisión de sancionar al impugnante solo porque constató que hubo una discusión acalorada con palabras groseras e insultantes; sin embargo, se advierte por un lado, que el señor de iniciales F.L.N. manifiesta que fue el impugnante quien comenzó a ofenderlo verbalmente; y, por el otro, el impugnante indica que fue el referido señor quien le contestó de mala manera.
30. Por ello, dado el contexto en que sucedieron los hechos, y que los dos testigos en dicho momento acudieron acompañando al impugnante, siendo uno de ellos su chofer, solo se puede inferir que hubo reclamos mutuos por parte ambos involucrados, pero no se puede afirmar con certeza que hubo un faltamiento de palabra por parte del impugnante hacia el señor de iniciales F.L.N.
31. De este modo, se observa que la Entidad ha vulnerado el principio de presunción de inocencia del impugnante al asumir su culpabilidad pese a la falta de pruebas.
32. Ante ese escenario, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios - como el que concita el presente análisis- la responsabilidad de los servidores debe estar debidamente comprobada a través de los medios idóneos cuya suma genere plena convicción al empleador; de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del servidor, cuando lo que se presume es su inocencia.
33. En dicha circunstancia, resulta necesario señalar que el numeral 9 del artículo 246º 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, ha regulado el Principio de Presunción de Licitud, el cual establece que *“las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”*.
34. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha precisado que: *“...el derecho fundamental a la presunción de inocencia enunciado en el artículo 2º, numeral 24, literal f), de la Constitución, se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad*



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

*disciplinaria sancionatoria. Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida”<sup>16</sup>.*

35. Sobre el particular, cabe precisar lo que el Tribunal Constitucional ha señalado con relación al principio de presunción de inocencia:

*“(…) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”<sup>17</sup>.*

36. En el presente caso, si bien se imputó la falta referida a incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor, porque existió una discusión entre el impugnante y otro servidor, solo obran en el expediente declaraciones de los involucrados y dos testigos que solo permiten determinar que hubo un intercambio de palabras pero que no constituyen medios de prueba que de manera categórica comprueben la falta imputada, por lo que esta Sala considera que se ha configurado la existencia de una duda razonable respecto a la responsabilidad del impugnante en relación al cargo imputado.

37. Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, este Tribunal estima conveniente disponer que la Entidad cumpla con exhortar a los involucrados a desarrollar sus funciones en el marco de respeto mutuo y en estricta observancia de los principios éticos que resultan de aplicación a todos los servidores civiles.

<sup>16</sup>Sentencia recaída en el expediente N° 05104-2008-PA/TC, fundamento 9

<sup>17</sup>Sentencia recaída en el expediente N° 1172-2003-HC-TC, fundamento 2.



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”

38. Por tanto, en virtud de las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado considera que el recurso de apelación sometido análisis debe ser estimado, correspondiendo declarar fundado el mismo.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RENE ASUNCION CACERES APARICIO contra la Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recurso Humanos Nº 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, del 19 de septiembre de 2018, emitida por la Unidad de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA; por lo que se REVOCA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor RENE ASUNCION CACERES APARICIO.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor RENE ASUNCION CACERES APARICIO y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

  
LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

  
OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L8/P2

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.