



PERÚ

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN Nº 000888-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1285-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : GREMY SONIA AZOCAR YUPANQUI
ENTIDAD : DEFENSORÍA DEL PUEBLO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora GREMY SONIA AZOCAR YUPANQUI y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución de Secretaría General Nº 008-2020-DP/SG, del 16 de enero de 2020, emitida por la Secretaría General de la DEFENSORÍA DEL PUEBLO; al haberse acreditado la comisión de las faltas imputadas.*

Lima, 30 de marzo de 2020

ANTECEDENTES

1. En base a las recomendaciones expuestas en el Informe Nº 023-2019-DP/OGDH-ST, emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Defensoría del Pueblo, en lo sucesivo la Entidad, mediante Resolución Jefatural Nº 038-2019-DP/OGDH, del 10 de octubre de 2019, la Jefatura de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la señora GREMY SONIA AZOCAR YUPANQUI, en adelante la impugnante, por presuntamente haber ejercido actos de violencia psicológica y verbal, así como actos de discriminación en agravio de los servidores de iniciales S.P.T.O., A.M.R.A., N.L.M.P., y C.V.C.C.

En tal sentido, a la impugnante se le imputó la comisión de las faltas previstas en los literales c) y m) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil¹; otorgándole a la impugnante el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos.

¹ 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

(...)

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica”.

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 de la Universalización de la Salud"

2. Con escrito presentado el 22 de octubre de 2019, la impugnante realizó sus respectivos descargos, negando esencialmente los hechos atribuidos en su contra.
3. Teniendo en consideración las recomendaciones del informe emitido por el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, mediante Resolución de Secretaría General N° 008-2020-DP/SG, del 16 de enero de 2020², la Secretaría General de la Entidad impuso a la impugnante la medida disciplinaria de destitución, al corroborarse los hechos imputados, por la comisión de las faltas previstas en los literales c) y m) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, con escrito presentado el 11 de febrero del 2020³, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 008-2020-DP/SG, solicitando se declare su nulidad, esencialmente bajo los siguientes argumentos:
 - (i) La imputación atribuida en su contra es falsa, toda vez que los servidores agraviados querían perjudicarla.
 - (ii) Las declaraciones de los agraviados resultan ser tendenciosas y falsas.
 - (iii) Se ha vulnerado el principio de objetividad y de verdad material, ya que la entidad debió verificar los hechos atribuidos.
5. Con Oficios N° 039-2020/DP-SG-OGDH, la Jefatura de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley

² Notificada el 21 enero de 2020.

³ Subsancionado con escrito del 20 de febrero de 2020.

⁴ **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:

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, 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.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, 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.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para

-
- 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”.

⁵ **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”.

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

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

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

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

⁸ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

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”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

“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”.

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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”.

¹¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

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

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

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 en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
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

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

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 Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹³.
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 Transitoria¹⁴ se

¹² 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. (...)”.

¹³ 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. (...)”.

¹⁴ 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.

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 de la Universalización de la Salud”

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, resultan 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 Civil¹⁵.
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-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron 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 4.1¹⁶ que

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”.

15 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 Defensoría del Pueblo, 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”.

16 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-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 de la Universalización de la Salud”

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 resultan 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-SERVIR-PE, 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, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.
19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-SERVIR-PE¹⁷, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁷Directiva 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

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁸.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como las 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 a 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil

21. Al respecto, se debe señalar que una de las faltas imputadas a la impugnante es aquella prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, que establece como falta de carácter disciplinario: *“El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de los compañeros de labor”*.

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.
- 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”.

¹⁸ Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

22. Respecto a la falta antes citada, a criterio de esta Sala, es posible determinar los siguientes tipos infractores:

- (i) Incurrir en acto de violencia en agravio del superior jerárquico.
- (ii) Incurrir en acto de violencia en agravio de los compañeros de labor.
- (iii) Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio del superior jerárquico.
- (iv) Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio de los compañeros de labor.
- (v) Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico.
- (vi) Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor.

23. Asimismo, dichas conductas pueden materializarse a través de los siguientes actos:

- (i) Acto de violencia: Implica cualquier tipo de agresión propinada por el servidor civil, ya sea física, psicológica y/o verbal, la misma que puede ser acreditados a través de medios idóneos y objetivos.
- (ii) 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 configurará esta falta, sino únicamente aquella que califique como grave, por esta razón es necesario 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.
- (iii) Faltamiento de palabra: Implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

24. De igual forma, contiene un elemento subjetivo, el cual está constituido por el sujeto activo, esto es, el servidor que realiza el acto de violencia, comete la grave indisciplina o faltamiento de palabra, y por otro, un sujeto pasivo, determinado por la persona que es agredida o perjudicada con la conducta del sujeto activo o agresor, la cual de acuerdo a la configuración de la falta está referida a un superior jerárquico o compañeros de labor del servidor.

25. En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre este último, es necesario precisar que por “compañero” se define como *“cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una comunidad,*

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

como un *cabildo, un colegio, etc.*”¹⁹, indistintamente del nivel jerárquico que desempeñe dentro de la institución.

De la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal m) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil

26. Por su parte, este cuerpo Colegiado estima pertinente realizar algunas precisiones respecto al contenido de la falta disciplinaria prevista en el literal m) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, la misma que también le fue imputada a la impugnante en el procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra.
27. Sobre el particular, el literal m) del artículo 85º de la Ley N° 30057, establece como falta de carácter disciplinario que puede ser sancionada con suspensión o destitución a la siguiente conducta: *“Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica”*.
28. En cuanto a la falta antes mencionada, esta Sala estima que resulta posible determinar los siguientes tipos infractores sancionables:
- (i) Discriminación por razón de origen.
 - (ii) Discriminación por razón de raza.
 - (iii) Discriminación por razón de sexo.
 - (iv) Discriminación por razón de idioma.
 - (v) Discriminación por razón de religión.
 - (vi) Discriminación por razón de opinión.
 - (vii) Discriminación por razón de condición económica.
29. Ahora bien, no se debe perder de vista que el numeral 2º de nuestra Constitución Política vigente establece que toda persona tiene derecho a: *“A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”*.
30. Respecto a la igualdad consagrada en el texto constitucional, el Tribunal Constitucional²⁰ ha precisado que detenta la doble condición de principio y derecho fundamental, señalando lo siguiente:

“En cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. En cuanto derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un

¹⁹Definición extraída del Diccionario de la Real Academia Española.

²⁰Sentencia recaída en el Expediente N° 0045-2004-PI/TC, f. j. 20.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes. En cuanto constituye un derecho fundamental, el mandato correlativo derivado de aquél, respecto a los sujetos destinatarios de este derecho (Estado y particulares), será la prohibición de discriminación. Se trata, entonces, de la configuración de una prohibición de intervención en el mandato de igualdad". (Subrayado agregado)

31. Asimismo, corresponde precisar que no todo trato desigual constituye necesariamente un acto de discriminación, siendo que el Supremo Intérprete de la Constitución ha precisado que la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable; en ese sentido, en aplicación del principio de igualdad no excluye el trato desigual, por lo que no se vulnera el referido principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre y cuando se realice sobre bases objetivas y razonables²¹.
32. En ese sentido, resulta relevante tener en cuenta discernir entre las categorías de diferenciación y discriminación, cuya precisión realizó el Tribunal Constitucional del siguiente modo:
- "En principio, debe precisarse que la **diferenciación** está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, estaremos frente a una **discriminación** y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable"²².*
33. Del mismo modo, también se debe considerar, además del trato diferenciado, la existencia de un motivo o razón prohibida, por lo que para que dicho trato diferenciado pueda ser considerado como un acto de discriminación se requiere que esté basado en un motivo prohibido en el ordenamiento jurídico, como en el caso peruano lo describe el numeral 2 del artículo 2º de la Constitución²³; no

²¹Sentencia recaída en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, f. j. 61.

²²Sentencia recaída en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, f. j. 61.

²³**Constitución Política del Perú**

"Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

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://spp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

obstante, el propio texto constitucional prevé una cláusula abierta de motivos de discriminación, al incorporar "*cualquier otra índole*" a fin de proscribir cualquier otra práctica discriminatoria que pudiera surgir.

34. A su vez, la propia Defensoría del Pueblo, entidad sancionadora en el presente caso, ha recomendado mediante Informe de Adjuntía N° 005-2009-DP/ADHPD denominado "Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo", a diversas autoridades de los tres niveles de gobierno, a supervisar, fiscalizar, capacitar y desarrollar acciones de sensibilización en tema de no discriminación; recomendaciones que fueron ratificadas mediante Informe de Adjuntía N° 008-2013-DP/ADHPD denominado "La lucha contra la discriminación: Avances y desafíos".
35. Por otro lado, dentro de un procedimiento administrativo disciplinario se debe tener presente, que el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable²⁴.
36. Con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)²⁵.

En esa medida, el principio de legalidad no sólo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.

37. Dicho esto, si bien los motivos de discriminación establecidas en el numeral 2 del artículo 2° de la Constitución, se encuentran dentro de una cláusula abierta, de la redacción de la falta establecida en el literal m) del artículo 85° de la Ley N° 30057, es posible advertir que la referida norma únicamente prevé conductas sancionables en el marco del procedimiento administrativo disciplinario cuando la discriminación se genera por razón de "origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión

²⁴Sentencia recaída en el Expediente N° 05487-2013-AA/TC, f. j. 8.

²⁵Sentencia recaída en el Expediente N° 0197-2010-PA/TC, f. j. 3.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

o condición económica”; por lo que en virtud al principio de legalidad y tipicidad, solo serían estrictamente sancionables dichas conductas.

38. Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, este Tribunal sugiere a la Entidad, en el marco de sus prerrogativas constitucionales, proponer una iniciativa legislativa a fin de modificar la citada falta administrativa, adecuándola a la cláusula constitucional antes citada.

Sobre la falta imputada a la impugnante

39. En el presente caso se aprecia que, a la impugnante, tanto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario como al momento de la imposición de la sanción, se le atribuyó haber ejercido actos de violencia psicológica y verbal, así como actos de discriminación en agravio de los servidores de iniciales S.P.T.O., A.M.R.A., N.L.M.P., y C.V.C.C.
40. En tal sentido, se imputó a la impugnante el haber incurrido en las faltas administrativas, previstas en los literales c) y m) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.
41. Ahora bien, de la documentación que se verifica en el expediente, es posible advertir lo siguiente:

- (i) Memorial del 15 de junio de 2019, suscrito por los servidores del Módulo Defensorial de Satipo mediante el cual denunciaron actos de discriminación, maltrato y humillaciones efectuados por la impugnante, señalando lo siguiente:

*“Los que suscribimos, trabajadores del Módulo Defensorial de Satipo, nos dirigimos a su representada a fin que adopte **LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS URGENTES Y NECESARIAS**, en resguardo de nuestra salud y nuestro desempeño laboral, por cuanto, la Dra. Gremy Azocar Yupanqui en su condición de Coordinadora del MOD Satipo, ha destrozado el clima laboral en esta sede Defensorial de Satipo, lo cual influye negativamente nuestro desempeño profesional, realiza actos de discriminación, atenta contra la dignidad de los trabajadores de esta Sede Defensorial, por lo que **SOLICITAMOS**, se le otorgue su derecho de defensa, **pero su permanencia debe ser en la ciudad de Huancayo, en tanto dure el procedimiento de investigación que deberá de realizarse y por lo siguiente:***

Primero. Que, durante el tiempo que venimos laborando en el Módulo Defensorial Satipo, hemos sido víctimas y testigos de constantes maltratos 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.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

humillaciones, así como de actos discriminatorios hacia nosotros de parte de la Coordinadora del MOD Satipo - Dra. Gremy Azocar Yupanqui de las cuales han marcado y siguen marcando impacto en nuestro desarrollo personal y profesional que se encuentran detalladas en las declaraciones juradas anexas al presente documento.

Segundo. *La Dra. Gremy Azocar Yupanqui, constantemente tiene cambios de humor demasiado repentinos los cuales repercuten en el trato que nos brinda a todos los integrantes del equipo, puesto que durante el tiempo que venimos laborando todos vivimos a la expectativa de su estado de ánimo diario, ya que de ello depende el trato que nos dará en el día.*

Tercero. *La Dra. Gremy Azocar, en la sala de reuniones o en su oficina, constantemente nos repite las siguientes frases:*

- **‘LOS SATIPEÑOS TENDRÍAN QUE VOLVER A NACER PARA QUE SEAN COMO YO’,**
- **‘SI YO ORDENO QUE USTEDES SE PAREN DE CABEZA, SE PARAN’.**
- **‘SI CAIGO YO, CAEN USTEDES’.**
- **‘ME VALE MADRE LO QUE DICE LIMA, AQUÍ SE HACE LO QUE YO ORDENO, PORQUE YO SOY LA JEFA Y USTEDES LOS SUBORDINADOS’.**
- **‘YO NO TENGO LA CULPA DE HABER NACIDO EN CUNA DE ORO, TENER DESCENDENCIA ARABE Y HABER SIDO EDUCADA CON LA CULTURA AMERICANA’**
- **‘VERGÜENZA ME DARÍA LLEVARLES A ALGUNA REUNIÓN PORQUE USTEDES NO SABEN NADA DE ETIQUETA SOCIAL’,**
- **‘NO PUEDO PEDIR PERAS AL OLMO’**
- **‘NO HAY QUE SER MÁS PAPISTAS QUE EL PAPA’.**

Cuarto. *Asimismo se refiere a los hermanos Ashaninkas con tonos despectivos como “ESOS IMBÉCILES NO TIENEN LA CULTURA QUE YO TENGO, NINGÚN ASHANINKA, NI EN SU SUEÑOS VA OCUPAR EL CARGO QUE YO TENGO”, repitiéndole incluso a nuestro compañero (...) [intérprete bilingüe] que él no le llega ni a los talones, que es un mequetrefe y poca cosa (...)*. (Subrayado agregado)

- (ii) Declaración Jurada del 15 de junio de 2019, de la señora de iniciales S.P.T.O., quien se manifestó respecto a los hechos atribuidos a la impugnante, señalando lo siguiente:

“(…)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

*Que, durante el año 2018 en las reuniones que se tenía como equipo, escuche sus comentarios referentes a los pueblos indígenas, donde mencionaba que un indígena jamás podría ocupar su puesto, ya que no tenían el conocimiento que ella poseía, **asimismo que muchos Satipeños tendrían que volver a nacer para ser como ella**, de igual modo resaltaba que ella venía de una familia acomodada que había nacido en cuna de oro y tenía descendencia Europea y por ello también había sido educada con la cultura americana, asimismo, **nos recalca que ella era la jefa aquí, que debíamos seguir sus órdenes y si ordenaba que nos teníamos que parar de cabeza lo tendríamos que hacer porque ella era la jefa y nosotros los subordinados, de igual modo nos dejó en claro que lo que ella ordena se hace y lo que diga Lima le vale madre porque ellos no conocen la realidad.***

(...)

Que, en el mes de enero del presente año, fui testigo cuando a mi compañera (...) le hizo recoger un documento de la basura, a pesar de que ella le había explicado que ya no lo tenía debido a que este documento, ya había sido corregido y desechado a la basura un día antes; pero lo ordenó que lo buscara, el documento fue recogido por (...) de toda la bolsa de basura acumulada un día anterior conjuntamente con desechos del baño, incluso cuando se estaba demorando me mando a que le dijera que se apure y le lleve el documento ya pegado, del cual como persona me siento responsable a la fecha de no haber hecho nada al respecto a pesar de ver a mi compañera recoger y pegar los retacitos, de los cuales sé que no es justificación pero en ese momento la sensibilidad de mis 07 meses de embarazo y el temor que tenía fue más grande a poder enfrentar o frenar dicho acto que actualmente considero no se le debe hacer a nadie (...).

*Que, del 20 de febrero al 28 de mayo estuve de licencia pre y post natal, y al reincorporarme el día 29 de mayo, la Dra. Gremy Azorca me llamó a su oficina indicándome que un día antes tuvo que llamar la atención con palabras fuertes al intérprete bilingüe debido a que había faltado su autoridad (...) asimismo me preguntó como yo la veía a ella, al cual respondí que la veo como mi jefa y me reiteró pero me ves débil? porque soy delgada?, **porque aquí están acostumbrados a tener jefas gruesas y robustas**; ante dicha pregunta solo volví a responderla que la veo como mi jefa (...)"*. (sic)

- (iii) Declaración Jurada del 15 de junio de 2019, correspondiente a la servidora de iniciales A.M.R.A., quien rindió su manifestación señalando sobre los actos atribuidos a la impugnante, lo siguiente:

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

*"Que, la coordinadora del Módulo de Atención Defensorial Satipo, abogada Gremmy Sonia Azocar Yupanqui, desde que ingresé un miércoles 01 de junio de 2017 ha venido cometiendo actos de hostigamiento laboral a mi persona, siendo víctima de constantes maltratos y humillaciones, recuerdo que el mismo día que llegue me hizo ingresar a la sala de reuniones e indico **'yo soy la jefa y tú la subordinada'**, pasaban los días y me contestaba mal a todo lo que yo le preguntaba, no me respondía el saludo (...), siempre repetía lo mismo que ella era la jefa y yo la subordinada, en el mes de agosto de 2017 tuvimos un mal entendido y llevándome a la sala de reuniones me dijo que yo era una **'trepadora'** que nunca llegaría a ocupar su cargo, quise darle explicaciones pero no lo permitió.*

*Esa presión que ella ejercía hacia mi persona fue de forma consiente y repetitiva con el único objetivo de menoscabar mi integridad psíquica ya que de manera sistemática y continua ha venido humillándome en reiteradas oportunidades y lo único que yo hacía era llorar porque me sentía impotente y cuando me veía, se sonreía y me decía: **'vete a lavar la cara ahorita y regresas porque tu acá no te me vas a hacer la víctima, eres una corrupta porque acá solo vienes a sentarte'**, **'no le puedo pedir peras al olmo'**. **'diantres Analy!'**, **'no me entiendes o hablo en chino'**, **'si yo te ordeno que te pares de cabeza, tú te paras de cabeza'**, **'quien es la jefa?'** (y tenía que responder Gremy Azocar)'.


*

*Recuerdo también que para el mes de mayo de 2018, organizamos el cumpleaños de nuestra compañera de trabajo, terminando la jornada laboral y de un momento a otro se molestó porque nos vio cogiendo los bocaditos (alitas y tequeños) con las manos y nos dijo: **'a mí me daría vergüenza llevarlos a una reunión a Lima, porque ustedes no saben nada de etiqueta social en cambio yo he nacido en cuna de oro'** se levantó y se fue, dejándonos a todos muy consternados.*

*En el mes de Julio de 2018, solicite vacaciones por 15 días por corresponder a mi derecho y siendo un día viernes 27 de julio, nos reunió en la sala de reuniones para ponernos de conocimiento que en el distrito de Pichanaki, posiblemente se presentaría un paro agrario, por lo que teníamos que ir a monitorear, cuando yo le indique que por favor como yo ya le había pedido permiso con anticipación para poder hacer uso de mis días de descanso físico, el sábado 28 yo no podía ir ya que tenía que viajar a la ciudad de Lima me dijo: **'ya muy bien, yo dejo a mis hijos por este trabajo y tú te prefieres ir, está bien vete pero esta me la vas a pagar, te voy a tener vigilada en cuanto regreses'**.*

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Es así que al regresar de mis vacaciones yo me encontraba ya muy afectada, con miedo, siempre esperando sus cambios bruscos de humor, un día llegaba de buen humor y me hablaba bien y al instante o al día siguiente me trataba mal, no respondiendo mis saludos o gritándome cada vez que le consultaba algo.

Por casi dos años 2017 y 2018 viví automedicándome con Alprozolan para poder dormir, yo les decía a mis compañeras de trabajo que ella era mala y ellas como me decían que la entienda (...).

(...)

*Fueron en reiteradas ocasiones que venía de mal humor a la oficina y cuando llegaba así teníamos mucho miedo y para ya no seguir en ese ambiente hostil, con mucho temor nos poníamos de acuerdo para ingresar a su oficina a hablar con ella, y siempre nos decía que: **'me he enterado que ustedes hablan mal de mí, fuera de la oficina'** (...).*

(...)

*Todo este tiempo he sido testigo de los malos tratos hacia todos mis compañeros de trabajo y de las constantes humillaciones que ya hace algunas semanas incluso llegaron a los tratos con palabras soeces al intérprete bilingüe (**'quien (...) te crees que eres, por mi tragas basura de mierda'**). (sic)*

- (iv) Declaración Jurada del 15 de junio de 2019, correspondiente a la servidora de iniciales N.L.M.P., quien brindó su relato sobre los actos atribuidos a la impugnante, señalando lo siguiente:

"(...) Que, la coordinadora del Módulo de Atención Defensorial Satipo, abogada Gremy Soria Azocar Yupanqui, desde que, ingresé a laborar en la Defensoría del Pueblo (lunes de mayo de 2017), viene y continua cometiendo actos discriminatorios y de hostigamiento, afectando nuestra salud mental, siempre nos trata de 'las comisionadas' o 'las ilustres comisionadas' en un tono despectivo, (...) todos en la oficina tenemos que estas a la expectativa con que humor llega a trabajar (de su estado de ánimo depende como nos tratará durante el transcurso del día).

(...)

*Que, en las reuniones que teníamos, nadie podía decir algo que a Ella no le gustará escucha, porque sino, **gritaba, se enojaba** y antes de ver ello, había formado la decisión de aceptar todo lo que Ella decía, en reiteradas oportunidades ha mencionado que 'No puedo pedir peras al olmo', 'Los Satipeños tendrían que volver a nacer, para que sean como yo'. 'Vergüenza me daría llevarles a cualquier reunión, porque ustedes no saben nada de*

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

etiqueta social', 'Yo he nacido en cuna de oro', 'Me vale madre' y refiriéndose a los hermanos Ashaninkas 'Esos imbéciles, no tienen la cultura que yo tengo', 'Ningún ashaninka ni en sus sueños va a ocupar el cargo que yo tengo'.

Asimismo, con fecha 22 de Enero de 2019, aproximadamente a las 09:30 horas del día, mis compañeros de trabajo me llamaron e indicaron que la coordinadora del MOD Satipo señaló que había reunión (me encontraba en la UGEL Satipo, realizando gestiones defensoriales), me apersoné a las instalaciones del MOD y mis compañeras me decían 'Nadie, la doctora desea tu recomendación corregida' (**recomendación que un día antes deseché porque había realizado una nueva**), motivo por el cual me acerqué a la oficina de la Dra. Gremy Azocar y le dije: 'doctora, ya tengo la recomendación corregida, imprimo y le entrego para que le dé el visto bueno' me dijo: '**Yo no deseo el corregido, quiero el que te corregí**' y le dije: 'Doctora, ayer deseché la recomendación corregida porque ya tengo una nueva', me dijo '**Así, que conveniente de tu parte, no sé qué haces pero me traes lo que te estoy pidiendo**' y se fue para la sala de reuniones, me desplazé a mi oficina e imprimir la recomendación y fui a la sala de reuniones y nuevamente le dije: '**Doctora, aquí está la recomendación corregida, el que usted corrigió hace 3 días, ayer lo rompí y bote a la basura**' y dijo: '**He dicho que quiero la recomendación que te corregí, así te crees viva, pues si está en la basura roto, recoges, pegas y traes**' y así lo hice, fui a recoger de la basura que había sido desechada un día antes (**se encontraba en una bolsa negra, la basura de las oficinas y la basura del baño, es decir los papeles higiénicos y toalla higiénica usados**), tuve que buscar entre toda esa bolsa de basura cada pedazo de las hojas rotas, pegar con cinta scotch y llevar a la sala de reuniones, **al verme llorar, dijo: 'Por si acaso esto, no es humillar, es corregir (...)'.**

En el mismo mes de enero, (...) me gritó u dijo: '**quien te crees tú para no responder el celular**' me quedé pasmada y avergonzada y solo le dije en voz baja '**disculpe doctora**' (...)"

- (v) Declaración Jurada del 15 de junio de 2019, mediante la cual el señor de iniciales C.V.C.C, emitió su manifestación sobre los hechos atribuidos a la impugnante, señalando lo siguiente:

"(...) me empezó a insultar diciéndome 'eres mequetrefe poca cosa', 'yo jamás estaría con un indígena', 'para que un Asháninka esté a mi nivel tendría que volver a nacer y ni volviendo a nacer', 'tú quien te has creído', también dijo que su amigo de la Plus Petrol que lo había visitado hace unas

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

semanas a la oficina le había preguntado 'quien era yo, que entraba como un bacancito' daba a entender que yo quería algo con la Dra. al escuchar mentiras, insultos, humillación, solo agaché mi cabeza porque sentía un dolor indescriptible ya que me sentía desprotegido y discriminado y no solo hacia mi persona sino que con cada palabra hería a mis hermanos Asháninkas, entonces al verme agachado me gritó 'si no estás cómodo, lárgate' pero yo solo me quedé sentado y le dije que estaba bien para escuchar toda la reunión, y en cada momento que podía me volvía a repetir 'este mequetrefe' (...).

(...)

El día 27 de mayo de 2019 a las 05:45 p.m., aproximadamente me dieron un oficio de RENIEC para asistir a una capacitación yo que yo soy registrador civil de mi comunidad Cushivianí, entonces como ese día ya era tarde, no le escribí a mis compañeras nada y tampoco a la Dra. Porque ella dio la orden de que yo no le podía escribir mensajes o llamar directamente a su celular, entonces el día 28 de mayo a las 09:10 de la mañana llegue a la oficina y la Dra. aún no había llegado yo quería pedirle permiso para salir a la capacitación, pero como le tengo miedo estaba esperando el momento adecuado, en eso la Dra. llego y se salió rápido de la oficina y como se estaba demorando yo estaba preocupado porque era mi responsabilidad capacitarme para poder trabajar mejor con mis hermanos Asháninkas de mi comunidad, en eso le dije a mi compañera de trabajo la Dra. (...), que por favor voy a ir una rato a firmar mi asistencia y regresar rápido a lo oficina, entonces todo con miedo salí diciendo que voy a regresar rápido pero cuando llegué al auditorio de la Municipalidad Provincial de Satipo donde sería la capacitación vi que todos los registradores de Satipo estaban haciendo una cola grande para inscribirse, pero como yo también sentía que era mi responsabilidad me puse a hacer cola todo asustado y preocupado, en ese momento no pasó ni 15 min y mi compañero (...) me llamó a mi celular diciéndome donde estoy que la Dra. está molesta y que tenía que regresar rápido a la oficina, entonces solo me faltaban como nueve personas en la cola y mi error que cometí fue quedarme haciendo cola para inscribirme y recibir mis folletos para poder aunque sea leer en mí casa y capacitarme solo y no perjudicar a mi comunidad, entonces en ese momento cuando ya me faltaba poco recibí una llamada de un número que no tengo registrado y era la Dra. Gremy que me dijo gritándome y molesta: 'oye a qué hora vas a regresar, quiero que en cinco minutos estés en la oficina o ya vas a ver', entonces a la persona que estaba primero le dije que me deje pasar por favor que no me habían dado permiso en mi trabajo y agarrando mis folletos fui corriendo a la oficina, en eso cuando llegue mis compañeras de trabajo Dra. (...) y (...) ya estaban sentadas en la oficina de la Dra. Donde me ordenó a

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

traer una silla y sentarme en medio de mis compañeras que de miedo ni volteaban a verme, cuando me senté, mirándome fijamente y a gritos me dijo: 'quien (...) te crees que eres para hacer lo que te da la gana, basura de (...), acaso no sabes que por mí tragas que yo soy tu jefa y tú el subordinado, que si yo hago así (sonido con su mano) te botan del trabajo, pero para mi mala suerte solo te conocemos a ti, porque sino hace rato ya te hubiera botado de acá, así que decide ahorita (...) si te vas a quedar a trabajar acá o te vas a largar a tu capacitación'. (sic)

(vi) Informe Nº 0007-DP/PS/ARA-2019, del 20 de septiembre de 2019, emitido por la Psicóloga ODE Lima, a partir de las entrevistas realizadas a los servidores agraviados, señalando lo siguiente:

"(...)

Conclusiones

- *Todos los entrevistados mostraron predisposición para la entrevista y evaluación, reflejando en todo momento colaboración.*
- *Se evidenció que a pesar del cuidado muchos comisionados recordaron situaciones no gratas, pudiendo haber sido re victimizados.*
(...)
- *En la prueba del Machover entre otros resultados, se encuentran en todos los evaluados niveles de ansiedad y agresividad oculta.*
- *En la entrevista individual se encontró evidencias de haber pasado por maltrato psicológico, niveles de ansiedad muy altos en todos los entrevistados que originan temores, inseguridades y somatizaciones producto de situaciones estresantes vividas.*

(...)

Recomendaciones

- *Se recomienda que todos los comisionados puedan asistir con un profesional que pueda brindarles soporte emocional.*
- *El nuevo jefe debe seguir manteniendo la empatía cordialidad en todo el equipo de tal forma que ayude en superar situaciones vividas anteriormente con jefes pasados, de esta forma hallaremos un equipo mucho más compacto en sus labores.*
- *Los jefes de las diversas ODE puedan visitar la sede de Satipo y otras de forma preventiva y conocer cuál es el clima laboral que puedan estar viviendo. (...)*

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

42. Atendiendo a lo expuesto, esta Sala puede advertir que la Entidad ha evidenciado que la impugnante ejerció actos de violencia psicológica y verbal, en agravio de los servidores de iniciales S.P.T.O., A.M.R.A., N.L.M.P., y C.V.C.C., ello se aprecia de las declaraciones emitidas por los mismos, las cuales coinciden en que la impugnante profería términos que desmerecían a sus compañeros de trabajo, llegando al extremo de insultarles empleando términos inadecuados que repercutieron en el clima laboral, y a su vez, vulnerando la integridad psicológica de los agraviados, situación que se evidenció de las conclusiones y recomendaciones expuestas por la Psicóloga de la Entidad, mediante Informe N° 0007-DP/PS/ARA-2019, quien determinó *"evidencias de haber pasado por maltrato psicológico, niveles de ansiedad muy altos en todos los entrevistados que originan temores, inseguridades y somatizaciones producto de situaciones estresantes vividas"*, ocasionado a los servidores agraviados.
43. En ese sentido, resulta evidente que los calificativos emitidos por la impugnante constituyen actos de violencia psicológica, por cuanto ha sido lesionada la integridad emocional de los agraviados, ante los insultos incesantes que socavaron eficazmente la seguridad y la confianza de éstos; por lo tanto, al haber emitido la impugnante frases que atentan contra la integridad psicológica de los servidores de iniciales S.P.T.O., A.M.R.A., N.L.M.P., y C.V.C.C., estos se vieron afectados, quedando acreditados los actos de violencia psicológica ejercidos en agravio de los mencionados servidores.
44. Aunado a ello, ha podido evidenciarse de acuerdo a las manifestaciones valoradas, que la impugnante ejerció actos discriminatorios, con énfasis en agravio del señor de iniciales C.V.C.C., al haber dicho frases como: *"yo jamás estaría con un indígena"*, *"para que un Asháninka esté a mi nivel tendría que volver a nacer y ni volviendo a nacer"*; expresiones que denotan una clara discriminación por razón de origen y raza, en agravio del mencionado servidor, conducta que debe quedar proscrita en todo aspecto de la coyuntura social, y con mayor razón, quedar relegada de las actuaciones de todos servidores públicos.
45. Por lo expuesto, a criterio de esta Sala, se encuentra acreditado que la impugnante ha incurrido en la comisión de las faltas establecidas en los literales c) y m) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
46. Ahora bien, en su recurso de apelación, la impugnante ha señalado la imputación en su contra es falsa, toda vez que los servidores agraviados querían perjudicarla.
47. Sobre lo alegado, ha quedado objetivamente acreditada la imputación atribuida contra la impugnante, ya que se constataron los actos de violencia psicológica de los agraviados, mediante Informe N° 0007-DP/PS/ARA-2019, en el cual se

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

determinaron que en del resultado de las entrevistas efectuadas a los servidores, existían evidencias de haber pasado por maltrato psicológico, niveles de ansiedad muy altos que originaban temores, inseguridades y somatizaciones producto de situaciones estresantes vividas, por lo tanto no es posible admitir que las imputación atribuida a la impugnante es falsa, debiendo desestimarse lo alegado.

48. En otro argumento, la impugnante ha alegado que las declaraciones de los agraviados resultan ser tendenciosas y falsas.
49. Al respecto, y como se ha desarrollado previamente, las declaraciones emitidas por los agraviados, coinciden en que la impugnante profería términos que desmerecían a sus compañeros de trabajo, llegando incluso a insultarles, empleando términos inadecuados que repercutieron en el clima laboral, vulnerando la integridad psicológicas de los agraviados, lo cual ha quedado plenamente acreditado con el informe emitido por el psicólogo de la entidad; por tal motivo, no es admisible el argumento alegado en este extremo, puesto esta Sala considera que las declaraciones han sido emitidas verazmente, quedando desestimado lo expuesto.
50. Finalmente, la impugnante ha señalado que se ha vulnerado el principio de objetividad y de verdad material, ya que la entidad debió verificar los hechos atribuidos.
51. En cuanto a lo alegado, se puede apreciar que la entidad ha realizado todos los actos tendientes a determinar la comisión de la falta atribuida contra la impugnante, cumpliendo con satisfacer el principio de objetividad y verdad material, al realizar un examen del perfil psicológico de los servidores que denunciaron el hecho, es así que la Entidad si ha verificado la verdad del acto infractor en base a medios de prueba objetivos, los mismos que han sido valorados previamente, razón que permite desestimar este argumento.
52. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionada en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, de conformidad con lo señalado en los numerales precedentes.
53. En consecuencia, se puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación, y se confirme la sanción impuesta.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora GREMY SONIA AZOCAR YUPANQUI y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de Secretaría General N° 008-2020-DP/SG, del 16 de enero de 2020, emitida por la Secretaría General de la DEFENSORÍA DEL PUEBLO; al haberse acreditado la comisión de las faltas imputadas.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora GREMY SONIA AZOCAR YUPANQUI y a la DEFENSORÍA DEL PUEBLO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la DEFENSORÍA DEL PUEBLO.

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.



GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL



CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL

L7/CP4

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.