



PERÚ

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**RESOLUCIÓN Nº 000923-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 1601-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ROMMEL HAROLD SAVITZKY YEREN  
**ENTIDAD** : EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y  
 ALCANTARILLADO DE ICA  
**REGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **ROMMEL HAROLD SAVITZKY YEREN** contra la Resolución del Órgano Sancionador Nº **003-2020**, del 4 de diciembre de 2020, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ica; al haberse acreditado la comisión de las faltas imputadas.*

Lima, 18 de junio de 2021

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Acto de Apertura de Procedimiento Disciplinario, del 11 de noviembre de 2020, emitido por la Jefatura de la Oficina de Cobranzas de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ica, en adelante la Entidad, se comunicó al señor ROMMEL HAROLD SAVITZKY YEREN, en adelante el impugnante, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra por haber incumplido lo dispuesto en los literales l) y x) del artículo 64º y el literal g) del artículo 65º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad<sup>1</sup>, incurriendo con ello en las faltas previstas en los literales c) y n) del artículo 97º de la norma

<sup>1</sup> **Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPICA S.A , aprobado por Resolución Nº 073-2019-GG-EPS-EMAPICA S.A.**

**“Artículo 64º.- Obligaciones del Trabajador**

Todo trabajador de la EPS EMAPICA S.A está obligado a: (...)

l) Guardar respeto y consideración a sus jefes, compañeros, subalternos, proveedores, contratista, público y visitantes. Velar, dentro y fuera de la EPS EMAPICA S.A., por la imagen de la empresa.

(...)

x) Abstenerse de realizar actos que afecten la imagen de la empresa.

(...)”

**“Artículo 65º.- Prohibiciones del Trabajador**

Todo trabajador de la EPS EMAPICA S.A está prohibido de: (...)

g) Cometer actos que de manera directa o indirecta perjudiquen o afecten el buen nombre de la EPS EMAPICA S.A o s patrimonio”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

antes mencionada<sup>2</sup>, precisándose con relación al hecho que dio a lugar a la imputación, lo siguiente:

*“(…) En función a los hechos antes mencionados, se advierte que la conducta imputada al trabajador ROMMEL HAROLD Savitzky Yeren, con su actuar de PORTAR en el plantón del día 05 de octubre del 2020 realizado en el frontis de la EPS EMAPICA S.A, un cartel con lo frase: “¡AFUERA! L... C... GERENTA INCAPAZ”, habría incurrido en lo presunta comisión de la falta grave referida al faltamiento de palabra escrita en agravio de la EPS EMAPICA S.A, en calidad de empleador, y de la Gerente de Administración y Finanzas, y Gerente General (e), en su calidad de representantes de su empleador (EPS EMAPICA S.A), acción que daña la imagen y buena reputación no solo del representante de su empleador (CPC. L...C...C... en su calidad de Gerente de Administración y Finanzas y Gerente General (e) de la EPS EMAPICA S.A), sino también de la propia empresa (EPS EMAPICA S.A.)”.*

2. Con escrito presentado el 19 de noviembre de 2020, el impugnante formuló sus descargos, solicitando se le absuelva de la imputación formulada, indicando lo siguiente:
  - (i) La Entidad viene realizando prácticas antisindicales, vulnerando las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo.
  - (ii) Su actuación responde al cumplimiento de lo decidido en asamblea del sindicato, habiendo ejercido su derecho de protesta.
  - (iii) No ha tenido como propósito el perjudicar la imagen de la empresa.
3. Mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 003-2020, del 4 de diciembre de 2020<sup>3</sup>, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad, se resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la comisión de las faltas previstas en los literales c) y n) del artículo 97° del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad.

<sup>2</sup> **Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPICA S.A , aprobado por Resolución N° 073-2019-GG-EPS-EMAPICA S.A.**

**“Artículo 97°.-Faltas graves**

Son consideradas faltas disciplinarias graves las siguientes: (...)

c. El Incurrir en actos de violencia física, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico, compañeros de trabajo, administrados, usuarios y/o público en general.

(...)

n) Cometer actos que de manera directa o indirecta perjudiquen o afecten el buen nombre de la EPS EMAPICA S.A. o su patrimonio”.

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 9 de diciembre de 2020.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 28 de diciembre de 2020, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 003-2020, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo, se revoque el acto impugnado, reiterando lo expuesto en su descargo, indicando que la decisión de sancionarlo no ha sido debidamente motivada y que no se ha graduado debidamente los criterios para ser sancionado.
- Con Oficio N° 002-2021-PAD-O.RRHH-EPS EMAPICA SA, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
- A través de los Oficios N° 003745 y 003746-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</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>5</sup>, el Tribunal tiene

<sup>4</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:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- 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 contenciosa 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>5</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”.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</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. 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 Civil<sup>7</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</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>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>7</sup> **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 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>8</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95°.- 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>9</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>10</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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

10. 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 Directivo<sup>11</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación 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

**“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”.

<sup>11</sup> **Decreto Legislativo Nº 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 Nº 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;
- 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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)

11. 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.
12. 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.

Sobre el régimen sancionador aplicable en las empresas municipales

13. 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. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057<sup>12</sup>, la Novena Disposición

<sup>12</sup>Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**“Cuarta. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil**

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N°s 276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N° 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias.

14. En cuanto a los trabajadores de las empresas municipales, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 precisó que únicamente les sería aplicable, supletoriamente, el artículo III del Título Preliminar de la citada ley, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; así como el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.
15. Sobre esto último, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, ha precisado que: *“El alcance de la Ley del Servicio Civil respecto a las empresas municipales se limita a su aplicación supletoria en las materias establecidas en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador”*. Igualmente, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, aclaró que la supletoriedad *“implica que en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo: Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*”.
16. De modo tal que, si el régimen laboral aplicable a los trabajadores de las empresas del Estado es el previsto en el Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado con el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO, la regla general será que se aplique en materia disciplinaria todas aquellas reglas sustantivas y procedimentales contenidas en dicha norma o su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo que incluye el contenido de su

régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda”.

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

artículo 25º, sobre las faltas, y los artículos 30º y 31º, sobre el procedimiento para el despido; y solo en lo no previsto se aplicará la Ley Nº 30057.

17. Ahora, si bien es cierto que se deben aplicar las reglas del régimen disciplinario del Decreto Legislativo Nº 728, téngase presente que aquellas disposiciones configuran presupuestos mínimos para garantizar los derechos de los trabajadores, razón por la cual, la Entidad está en la posibilidad de regular un procedimiento que sea más beneficioso para los intereses de ellos. Así, lo ha entendido también SERVIR, al indicar en el Informe Técnico Nº 1010-2015-SERVIR/GPGSC, que: *“las normas específicas que regulen el régimen disciplinario de los trabajadores de las empresas del Estado deben contener como mínimo las garantías previstas en el TUO del Decreto Legislativo Nº 728, y las desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo dichas organizaciones establecer medidas adicionales que garanticen el respeto por el debido proceso y derecho de defensa (por ejemplo, prever comisiones)”*.
18. Por otra parte, la supletoriedad solo será posible cuando las normas aplicables no afecten la naturaleza normativa de la norma a suplir, esto es, que la norma supletoria no afecte el ordenamiento de la norma a suplir, debiendo ser congruente con sus principios y las bases de sus disposiciones.
19. La doctrina jurisprudencial comparada coincide con esta regla de supletoriedad, cuando señala que la misma sólo opera cuando se cumple, entre otros, con el requisito de que *“las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate”*<sup>13</sup>.
20. Por ello, para aplicar supletoriamente alguna disposición de la Ley Nº 30057 debe evaluarse la compatibilidad de la regla que se pretende aplicar con aquellas reglas que regulan el régimen disciplinario del Decreto Legislativo Nº 728, no solo vinculándose al contenido propio de la ley, sino de aquellas disposiciones que pudiese haber aprobado la Entidad en relación al procedimiento disciplinario.

#### Sobre las faltas imputadas al impugnante

21. En el presente caso, se advierte que el impugnante cuestiona la sanción que se le ha impuesto por la Entidad, indicando que la misma no ha sido debidamente motivada, y que no ha cometido ninguna falta, sino que su actuar se derivó del

<sup>13</sup> CONTRADICCIÓN DE TESIS 389/2009, emitida por la Segunda Sala Suprema de Justicia de la Nación – México. En: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, Tomo XXI, México, 2010, p. 1123



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ejercicio de su derecho de sindicación y libertad de expresión, además que la sanción impuesta no fue graduada correctamente.

22. Sobre el particular, de acuerdo a los antecedentes contenidos en la presente resolución, se aprecia que la situación que dio a lugar a la imputación formulada en contra del impugnante, esto es, portar un cartel que contenía una expresión calificativa negativa contra la gerenta de la Entidad, corresponde a una situación objetiva, la cual se encuentra debidamente probada y no ha sido negada por el impugnante.
23. Al respecto, se advierte que la controversia que surge para la solución del presente caso, involucra la valoración que se le da a la expresión contenida en el cartel del impugnante, esto es, si constituye una manifestación del ejercicio del derecho de libertad sindical así como libre expresión o si por el contrario representa un agravio contra un superior y como tal además un perjuicio contra la imagen de la Entidad.
24. En este sentido, acerca del término “incapaz”, en el Diccionario de la Real Academia Española se precisan, entre otras, las siguientes acepciones:

*“1. adj. Que no tiene capacidad o aptitud para algo.  
2. adj. Falto de talento.  
(...)”.*

25. Con relación a lo antes señalado, esta Sala considera que la expresión incapaz no es un término apropiado por el cual un trabajador subordinado pueda referirse hacia sus superiores, teniendo en cuenta que entre las relaciones laborales debe primar el respeto mutuo entre todos los integrantes de la comunidad laboral.
26. Ahora bien, acerca del argumento del impugnante referido a que su actuación se derivó del acuerdo realizado a nivel del sindicato y como tal, su sanción constituye un acto sindical que la Entidad está perjudicando, esta Sala considera pertinente señalar que el ejercicio del derecho de libertad sindical implica lo siguiente:

*“c.4.1.) La libertad sindical  
(...) implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de homus faver –homus politicus, referido a aspectos tales como:  
- El derecho a fundar organizaciones sindicales.  
- El derecho de libre afiliación, desafilación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.  
- El derecho a la actividad sindical.  
- El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados.*



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

*Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.*

*- El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales”<sup>14</sup>.*

27. Al respecto, esta Sala considera pertinente señalar que si bien a los trabajadores les asiste una serie de facultades en el ejercicio de su derecho de libertad sindical, en ningún extremo estas pueden contravenir o lesionar el derecho al honor, que en este caso ha sido agraviado en perjuicio de la Gerente General de la Entidad, con el calificativo contenido en el cartel que portaban.
28. Adicionalmente, cabe precisar que, si bien pueden existir conflictos entre los servidores de una Entidad y los representantes de la misma, derivados de reclamos de carácter laboral, esto no habilita o permite que se profieran expresiones inadecuadas contra el personal directivo, debiendo considerarse además que el empleo de epítetos o calificativos inadecuados afectan la imagen de la Entidad.
29. Por otro lado, respecto de la graduación de la sanción impuesta al impugnante, esta Sala advierte, conforme a los fundamentos contenidos en la Resolución del Órgano Sancionador N° 003-2020, que la Entidad ha considerado los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, detallando, entre otros, la naturaleza de la falta, así como la grave afectación a los intereses generales que se configuró.
30. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
31. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

<sup>14</sup>Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, fundamento jurídico 26.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ROMMEL HAROLD SAVITZKY YEREN contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 003-2020, del 4 de diciembre de 2020, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE ICA; por lo que se CONFIRMA la referida resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor ROMMEL HAROLD SAVITZKY YEREN y a la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE ICA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE ICA.

**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](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
CESAR EFRAIN  
ABANTO REVILLA  
VOCAL

  
ROLANDO  
SALVATIERRA COMBINA  
PRESIDENTE

  
ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL

L8/R1