



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 001672-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2701-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE :
ENTIDAD : PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
 EDUCATIVA - PRONIED
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor [redacted] contra la Resolución Jefatural Nº 013-2020-MINEDU/VMGI-PRONIED-OGA-URH, del 4 de agosto de 2020, emitida por la Dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Programa Nacional de Infraestructura Educativa - Pronied; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 25 de septiembre de 2020

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Jefatural Nº 004-2019-MINEDU/VMGI-PRONIED-OGA-UA, del 11 de diciembre de 2019¹, con base en el Informe Nº 432-2019-MINEDU/VMGI-PRONIED-URH-ST, la Jefatura de la Unidad de Abastecimiento de la PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA - PRONIED, en adelante la Entidad, instauró procedimiento disciplinario al señor [redacted] en adelante el impugnante, en su condición de Coordinador de Almacén y Control Patrimonial, al haber incurrido en faltamiento de palabra contra de sus compañeros de labores, incurriendo en la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil², en concordancia con el inciso j) del artículo 16º

¹ Notificada al impugnante el 16 de diciembre de 2019.

² **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.

(...)"



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 la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público³.

2. El 23 de diciembre de 2019, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
 - (i) De las 21 declaraciones, solo 15 coinciden en una falta administrativa.
 - (ii) No se detallan adecuadamente los hechos imputados.
 - (iii) Las pruebas son insuficientes para imponer una sanción.
3. Mediante Resolución Jefatural N° 013-2020-MINEDU/VMGI-PRONIED-OGA-URH, del 4 de agosto de 2020⁴, la Dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el inciso j) del artículo 16° de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 31 de agosto de 2020, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 013-2020-MINEDU/VMGI-PRONIED-OGA-URH, solicitando se declare fundado su recurso, de conformidad con lo siguiente:
 - (i) Las declaraciones no pueden ser corroboradas por otros medios de prueba.
 - (ii) De los 15 testigos, solo 10 podrían ser agraviados directos.
 - (iii) Las declaraciones pudieron ser motivadas por la situación de subordinación de los declarantes.
 - (iv) Se ha vulnerado la presunción de inocencia.
5. Con Carta N° 389-2020-MINEDU/VMGI-PRONIED-OGA-URH, la Dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

³ Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 16°. Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones;

(...)

j) Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.

(...)"

⁴ Notificada al impugnante el 10 de agosto 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 de la Universalización de la Salud"

6. A través de los Oficios N^{os} 006364 y 006365-2020-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N^o 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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

⁵ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

⁶ **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



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"

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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁹; 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"¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹¹.

⁸ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"

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

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

⁹ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 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".

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ **Decreto Legislativo Nº 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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;

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"

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 Directivo¹², 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 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:

- 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".

¹² **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 16.- 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."

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"

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.

Del régimen disciplinario aplicable

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, 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.
14. 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

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 Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁴.

15. 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 Transitoria¹⁵ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁶.

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

¹⁴ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁶ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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"

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁷, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁸ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

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

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

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

¹⁷ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

"4. ÁMBITO

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

¹⁸ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

"4. ÁMBITO

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁹, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁹Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

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, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 debían de aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales y/o sustantivas mencionadas en los numerales precedentes, de acuerdo a cada caso en concreto.
22. En el presente caso, si bien el impugnante alega que se le ha instaurado procedimiento administrativo disciplinario pese a que no tiene un vínculo laboral en la actualidad; se advierte de la documentación que obra en el expediente administrativo que el impugnante estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, al momento de la comisión de los hechos, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas vigentes durante ese tiempo y previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

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

23. El respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

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

a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).

b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social.

Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.

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

c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos, injurias o faltas de respeto.

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

a) Su superior

b) El personal jerárquico

c) Los compañeros de labor

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

24. En el caso materia de análisis, al impugnante se le sancionó por haber incurrido en faltamiento de palabra contra sus compañeros de labores de iniciales.

25. Respecto al uso de términos irrespetuosos, insultantes o agraviantes para dirigirse a sus superiores jerárquicos y otros trabajadores, Carlos Blancas señala que "(...) *tratándose de palabras o expresiones que pueden reputarse soeces o groseras si éstas no afectan al honor o la dignidad del empleador o sus representantes o de los*

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"

compañeros de trabajo de quien las profirió, no cabría considerarlas como una lesión irreversible a la relación laboral²⁰". Agrega que el faltamiento de palabra puede ocurrir de manera verbal y/o escrita.

26. En esa línea, es preciso añadir que el Diccionario de la Lengua Española define a la injuria como: "1. f. Agravio, ultraje de obra o de palabra; 2. f. Hecho o dicho contra razón y justicia; 3. f. Daño o incomodidad que causa algo; 4. f. Der. Delito o falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación²¹".
27. Sobre el particular, obra en el expediente los siguientes medios probatorios:
- (i) Declaración del servidor con código S28207-1, realizada el 12 de agosto de 2019:

"Sí, me consta directamente los hechos suscitados en el Almacén y Control Patrimonial, por parte del Coordinador [redacted]; toda vez que el Coordinador, se refiere a mis compañeros con términos despectivos poniéndoles calificativos negativos como «huevo duro», «no saben dónde están parados», «tú no entiendes porque no eres abogado», «tienes que ser profesional»; como consecuencia del trato hostil mi compañera E... B... se ha visto obligada a renunciar en febrero de este año, por un sueldo más bajo en otra entidad. Hemos tratado de conversar con el Sr. [redacted] para que mejore su trato, pero nadie se atreve a decirle nada por temor a las represalias. Asimismo, nos obliga a quedarnos fuera del horario de trabajo, nos amenaza con no renovarnos el contrato, nos dice que nadie se puede enfermar y cuando presentamos nuestro descanso médico no quiere firmarlo para presentar a Recursos Humanos. Le pone traba al personal terceros para presentar sus entregables, a sabiendas que pueden descontarle por atraso en la presentación de su producto.

En una ocasión el Sr. [redacted] me ha propuesto verbalmente, hacer pasar como robo un mal despacho en el Almacén, si no va ser responsabilidad Administrativa de mi compañero D... D..., como no he aceptado su propuesta me ha dicho que va a solicitar más tiempo al corredor de seguros para informarle sobre la existencia de los bienes despachados. Sobre este último punto puedo acompañar copia de correos.

He escuchado que quiere sacar a dos de mis compañeros porque según él no

²⁰ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2° ed; ARA Editores, Lima, 2006, p.202.

²¹ Consulta efectuada en: <http://www.rae.es/>.



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"

trabajan, uno de ellos es auxiliar de almacén y además de sus propias labores apoya a la secretaria, a pesar que cuando mi persona solicitaba ayuda para que la secretaria me apoye en la foliación de un expediente me negaba el apoyo diciendo «pero quien va a ayudarte».

Sobre la desaparición de dos (2) laptops en el mes de diciembre de 2018, ha obligado a mi compañera E... B... a elaborar un informe para incriminar al Sr. L... G... de UGME, por ser la persona que llevó las pecosas al lugar de entrega de las laptops.

*He tomado conocimiento que el Sr. se queja de nuestro trabajo ante los jefes de Abastecimiento y OGA sin decirnos directamente a nosotros en qué debemos mejorar, o qué estamos haciendo mal, creo que lo hace con la finalidad de hacernos quedar mal ante los jefes.
(...)”.*

(ii) Declaración del servidor con código S28207-2, realizada el 12 de agosto de 2019:

“Sí, me consta de manera directa los hechos suscitados en la denuncia; toda vez que mi persona ha sido víctima del maltrato por parte del sr. L... B..., en una ocasión me calificó como «payaso» y me increpó que le estaba ocultando información respecto sobre los kardex.

Asimismo, he sido testigo cómo ha maltratado a mis compañeros con palabras soeces, desvalorando su trabajo.

Nos presiona para sacar rápido los expedientes, pero cuando están listos no nos quiere atender y se encierra en su oficina, hay ocasiones que se le ha visto durmiendo y nos atiende a partir de las 5:00 pm”.

(iii) Declaración del servidor con código S28207-4, realizada el 12 de agosto de 2019:

“Sí, me consta de manera directa los hechos materia de la denuncia, toda vez que mi persona en varias ocasiones ha sido víctima del maltrato por parte del señor [REDACTED], se ha referido a mi persona de manera despectiva diciéndome que yo soy especialista y no puedo hablar con él porque no estoy a su altura, me exige de mala manera y me presiona a realizar otras labores.

Nos envía correos fuera del horario de trabajo, 10:00 pm y nos exige que lo revisemos para que al día siguiente a primera hora le demos nuestro punto de vista, caso contrario nos amenaza con informar a la jefa de Abastecimiento. Hace

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"

esto incluso sábados y domingos.

También nos obliga a quedarnos después de la hora, a pesar que estamos al día con nuestro trabajo, quiere que de todas maneras nos quedemos y si no lo hacemos nos amenaza con no renovar nuestros contratos y que va a informar a la jefa de abastecimiento. También, nos dice que tenemos que venir a trabajar sábados y siempre nos amenaza con la renovación de nuestros contratos.

*He sido testigo que a mis compañeros les trata con palabras soeces, su trato es muy hostil, les insulta, no respeta cuando mis compañeros se enferman le dice **«me da pena tu cara, toma una pastilla porque me quitas las ganas de trabajar»**, cuando alguien se enferma no quiere pasar el informe para justificar el descanso médico.*

No quiere darnos nuestras vacaciones, pone muchos peros para firmar o hacer firmar a la jefa de abastecimiento. Asimismo, a dos compañeros les ha hecho venir a trabajar en sus vacaciones.

Una de mis compañeras tuvo que renunciar porque no soportó su mal trato y hostigamiento, la trataba muy mal, minimizaba su trabajo, le decía que ella no era abogado y no le iba a entender porque no habla su mismo idioma.

El señor _____ crea un ambiente hostil y no podemos trabajar tranquilos, siempre estamos pendientes de su reacción que puede ser cambiante de acuerdo a su estado de ánimo".

(iv) Declaración del servidor con código S28207-5, realizada el 13 de agosto de 2019:

"Sí, me constan los hechos suscitados en la denuncia, toda vez que he sido testigo del mal trato del Sr. _____ hacia el personal. En ocasiones se ha referido al personal con gestos y palabras indebidas, habla mal de mis compañeros cuando no están presentes, se refiere a mis compañeros con adjetivos negativos.

Menosprecia a las personas por su cargo, muchas veces dice que no eres abogado o que no eres coordinador como él y como no estas a su nivel, lo que dices no cuenta.

Cuando pide apoyo al personal para quedarnos fuera del horario de trabajo o venir a trabajar los días sábados, siempre nos amenaza diciendo que lo tomará en cuenta el área de abastecimiento cuando solicite reportes sobre el apoyo brindado.

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. 026-2016-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"

He sido testigo que también trata mal al personal de Venezuela utilizando los mismos términos despectivos hacia los operarios y les amenaza para que realicen apoyo fuera del horario de trabajo.

Muchas veces nos pide que aceleremos los informes y nos da un formato determinado para cada caso, sin embargo, siempre lo cambia y corrige varias veces, a pesar que ya dio su visto bueno en otro caso similar. También se demora en despachar los documentos y esto hace que se acumulen los expedientes en el SINAD y luego nos manda correos presionándonos para el despacho de los expedientes, cuando el mismo hace que se demore por sus correcciones o modificaciones o por su ausencia".

(v) Declaración del servidor con código S28207-6, realizada el 13 de agosto de 2019:

"Sí, me consta de manera directa los hechos descritos en el correo de fecha 22 de mayo de 2019, puesto que he sido víctima del maltrato del [redacted], se ha referido a mi persona de manera vulgar y con palabras soeces, no tiene tino para dirigirse a su personal, inclusive tengo pruebas, un audio donde el [redacted] se dirige de manera vulgar a mi persona.

También he sido testigo del maltrato a mis compañeros, en una ocasión una de mis compañeras le realizó una consulta sobre los documentos que le fueron asignados y él le respondió de manera despectiva.

En varias ocasiones el [redacted] nos envía correos y llamadas fuera de trabajo (8:00 pm a 10:00 pm) y nos amenaza para leer los documentos que nos envía, diciendo que respondan sus expedientes o tendrán problemas".

(vi) Declaración del servidor con código S28207-7, realizada el 13 de agosto de 2019:

"Sí, me consta los hechos materia de la denuncia, toda vez que he sido víctima del maltrato del [redacted]; en una ocasión realice un informe y me dijo que estaba mal elaborado y que parecía que no lo había realizado un profesional, minimizando mi trabajo, haciéndome sentir mal por sus comentarios.

Cuando nos retiramos, a las 6:30 pm, nos amenaza con informar al área de Abastecimiento y nos dice que lo tomará en cuenta para las renovaciones de los contratos. En ocasiones, cuando nos hemos retirado de las instalaciones del PRONIED, nos llama por teléfono para regresar al trabajo por cosas mínimas y siempre es bajo amenaza.

Envía correos y nos llama por teléfono fuera del horario de trabajo, 10:00 pm 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. 026-2016-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"

11:00 pm, incluso los fines de semana.

He sido testigo del mal trato hacía mis compañeros, se refiere de manera despectiva y utiliza palabras soeces.

Trabajamos coaccionados, siempre bajo sus amenazas nos dice: «que no nos va a renovar el contrato», «que va a solicitar nuestro cambio», «que la labor que nosotros hacemos lo puede hacer cualquiera, alguien de la calle»

En una ocasión he sido testigo que hizo llorar a una compañera, le hablo de forma despectiva, gritándola.

Mis compañeros del Almacén de Venezuela también me han comunicado que reciben el mismo trato de parte del Sr. Benites, incluso les hace venir sábados y domingos, bajo amenaza".

(vii) Declaración del servidor con código S28207-8, realizada el 13 de agosto de 2019:

"Sí, me consta los hechos materia de denuncia, puesto que he sido testigo presencial del mal trato de parte del [redacted] hacia mis compañeros. En una ocasión se refirió a un compañero con palabras soeces.

A mis compañeros del almacén de Venezuela les grita, nos amenaza para venir los sábados y domingos; el último feriado nos amenazó para que nadie se vaya a las 12:00 am.

He sido testigo que el [redacted] se burla de dos de mis compañeros del almacén de Venezuela, porque son de edad avanzada, les dice que ya están viejos y no pueden cargar.

En algunas ocasiones me ha llamado por teléfono los fines de semana para venir a trabajar, amenazándome que va a evaluar para la renovación de mi contrato.

Se niega a firmar la papeleta y los descansos médicos, lo que nos genera un perjuicio porque nos descuentan a pesar de contar con todos los documentos, por temor no seguimos el trámite.

El personal del almacén de Venezuela también es víctima del mal trato del Sr. Benites, sería bueno que también brinden su declaración".

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"

(viii) Declaración del servidor con código S28207-9, realizada el 13 de agosto de 2019:

"Con relación a los hechos materia de denuncia no he tenido conocimiento de los hechos anteriores; toda vez que he ingresado el 6 de mayo de 2019.

*Sin embargo, desde la fecha que estoy laborando he sido testigo de la forma de expresarse del que no es la más apropiada, porque se utiliza lisuras para dirigirse a mis compañeros.
(...)"*

(ix) Declaración del servidor con código S28207-10, realizada el 18 de agosto de 2019:

"(...)

2. Precise usted si ha sido víctima de algún tipo de maltrato por parte del Coordinador de Almacén,

Sí.

3. De ser afirmativa la respuesta: ¿Ha sido directamente contra su persona o contra algún compañero detalle los hechos

Contra mi persona y contra mis compañeros.

En caso de mis compañeros mayores no valora su trabajo, nos dice una cosa y cuando estamos a la mitad nos dice que lo cambiemos.

No nos proporciona herramientas para recoger la basura y cuando le pedimos nos dice recojan a mano.

4. Precise usted ¿Cuándo sucedieron los hechos?

De manera constante".

(x) Declaración del servidor con código S28207-11, realizada el 18 de agosto de 2019:

"(...)

2. Precise usted si ha sido víctima de algún tipo de maltrato por parte del Coordinador de Almacén,

Sí he sido víctima de maltrato a mi persona y también testigo del maltrato hacia mis compañeros.

3. De ser afirmativa la respuesta: ¿Ha sido directamente contra su persona o contra algún compañero?, detalle los hechos

"Mi trabajo no sirve y por eso contrata a terceros para que hagan mi trabajo"

«A mis compañeros antiguos no les respeta le dice que no hacen nada en el almacén».

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"

Precise usted ¿Cuándo sucedieron los hechos?

Desde noviembre.

4. Tiene algo más que agregar

No nos da autorización para ir al Pronied, nos amenaza con sancionarnos. Está molesto porque les he dejado entrar".

(xi) Declaración del servidor con código S28207-12, realizada el 18 de agosto de 2019:

"(...)

2. Precise usted si ha sido víctima de algún tipo de maltrato por parte del Coordinador de Almacén,

Sí.

3. De ser afirmativa la respuesta: ¿Ha sido directamente contra su persona o contra algún compañero?, detalle los hechos

«Cállese la boca»

Nos amenaza que nos va a botar.

Te voy a cambiar por uno más joven.

Ya no sirves eres muy lento, voy a traer otro joven que sea más rápido que tú.

Ordena una que hagamos una cosa y luego dice que no le parece bien.

4. Precise usted ¿Cuándo sucedieron los hechos?

Siempre, de manera constante.

5. Tiene algo más que agregar

Nunca me han tratado de esa manera".

(xii) Declaración del servidor con código S28207-13, realizada el 18 de agosto de 2019:

"(...)

2. Precise usted si ha sido víctima de algún tipo de maltrato por parte del Coordinador de Almacén,

Sí.

3. De ser afirmativa la respuesta: ¿Ha sido directamente contra su persona o contra algún compañero?, detalle los hechos

Directamente a mi persona y también a mis compañeros, por ejemplo: «Quién te ha dicho que vengas» «Que son antiguos y debemos irnos» «Nos habla lisuras, nos dice que somos huevones» «Para qué mierda sirven»

4. Precise usted ¿Cuándo sucedieron los hechos?

Es eventual, la última vez hace 15 años.

5. Tiene algo más que agregar

Nunca me han tratado de esa manera".

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"

(xiii) Declaración del servidor con código S28207-14, realizada el 18 de agosto de 2019:

"(...)

2. Precise usted si ha sido víctima de algún tipo de maltrato por parte del Coordinador de Almacén,

Sí, he sido víctima de maltrato por parte del referido señor.

3. De ser afirmativa la respuesta: ¿Ha sido directamente contra su persona o contra algún compañero?, detalle los hechos

Se expresa de forma despectiva hacia mi persona, por ejemplo «Ni siquiera tienes una carrera universitaria y ganas lo que ganas». «Nos señala la manera como debemos hacer las cosas y luego nos dice que no sirve para nada». «Ustedes no son personal calificado»

4. Precise usted ¿Cuándo sucedieron los hechos?

De manera constante.

5. Tiene algo más que agregar

No".

(xiv) Declaración del servidor con código S28207-15, realizada el 18 de agosto de 2019:

"(...)

2. Precise usted si ha sido víctima de algún tipo de maltrato por parte del Coordinador de Almacén,

Sí, de manera personal y a mis compañeros

3. De ser afirmativa la respuesta: ¿Ha sido directamente contra su persona o contra algún compañero?, detalle los hechos

Hacia mi persona, por ejemplo: «Ustedes son personas no calificadas para hacer estas labores, no entiendo cómo están tanto tiempo en el almacén». «Ustedes son personas no pensantes que sólo hacen lo que se les dice»

4. Precise usted ¿Cuándo sucedieron los hechos?

Las veces que viene, desde que ha llegado aquí.

5. Tiene algo más que agregar

No".

(xv) Declaración del servidor con código S28207-16, realizada el 18 de agosto de 2019:

"(...)

2. Precise usted si ha sido víctima de algún tipo de maltrato por parte del Coordinador de Almacén,

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"

No, pero sí he sido testigo del mal trato hacia mis compañeros.

3. De ser afirmativa la respuesta: ¿Ha sido directamente contra su persona o contra algún compañero?, detalle los hechos

Sobre todo, con el sr. Meló le dice «que son antiguos y no saben trabajar que son Inútiles». «Cállese la boca» «Que son unos cojudos de mierda, que no sirven para nada».

4. Precise usted ¿Cuándo sucedieron los hechos? Siempre, de manera constante.

5. Tiene algo más que agregar

Mis compañeros le tienen miedo, a mí todavía no me ha asignado funciones por las que he sido contratado”.

28. De conformidad con los documentos que obran en el expediente, se advierte que, efectivamente, existen quince (15) declaraciones de diferentes servidores, las cuales son congruentes y coincidentes en exactamente lo mismo, esto es, la falta de respeto e insultos del impugnante hacia sus compañeros de labores. A consideración de esta Sala, al ser las declaraciones coherentes entre sí, configuran pruebas contundentes de las inconductas del imputado.

29. A su vez, el impugnante rindió su declaración el 22 de octubre de 2019, en la cual se consignó lo siguiente:

“31. En tu opinión, ¿Si adviertes que te llevas muy bien con ellos, por qué consideras que algunos de tus colaboradores a quienes indicaste no haber tenido ningún conflicto, denunciaron que recibieron malos tratos de tu parte, así como actos de hostigamiento?

No recuerdo haber tenido conflicto con ninguno, quizá en su oportunidad no mostraron su molestia.

Sin embargo, en el desarrollo de las funciones, y por la presión misma del cargo y las responsabilidades que ello conlleva, quizá habré dicho alguna exclamación impropia hacia los colaboradores, fuera de lugar, la cual me arrepiento, como, por ejemplo, quizá una mala palabra, como, por ejemplo. «no eres abogado», «esto es para contadores» o quizá una broma en doble sentido.

Deben tener en cuenta que soy un ser humano, y que puedo tener algún desliz”.

De acuerdo a lo anterior, el impugnante reconoce en parte las molestias de sus compañeros de labor, por posibles expresiones que haya tenido durante el desempeño de sus funciones, lo que implica la acreditación de una vulneración al deber de buen trato de todo funcionario público con sus compañeros de labores.

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"

30. En consecuencia, esta Sala es enfática en indicar que es obligación de todo funcionario actuar conforme a los deberes u obligaciones establecidos en algún dispositivo legal, reglamento, u otra disposición dispuesta a nivel interno de cada entidad. Por lo tanto, y como se señaló anteriormente, existe la presunción de que todo trabajador es conocedor de las obligaciones y deberes que le asisten. En ese sentido, se aprecia que las circunstancias en que ocurrieron los hechos obedecen a no haber mantenido el impugnante, una conducta adecuada y disciplinada en su ámbito laboral, al faltar a la palabra contra sus compañeros.
31. Asimismo, tenemos que los servidores civiles, al prestar funciones de interés público, deben enmarcar su comportamiento dentro de parámetros éticos de conducta, incluyendo el respeto por aquellos otros servidores con los que comparte vínculos especiales originados por la propia función pública.
32. En tal sentido, a consideración de esta Sala, el impugnante ha incurrido en faltamiento de palabra en contra de sus compañeros de labor, al faltarle el respeto y tratarla inadecuadamente, configurándose de esa forma la falta establecida en el inciso c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, en lo que respecta al faltamiento de palabra.
33. De otro lado, el impugnante ha manifestado que se ha vulnerado la presunción de inocencia. Al respecto, esta Sala no considera que se ha vulnerado dicho principio, pues la falta ha sido objetivamente acreditada en el procedimiento administrativo disciplinario, a través de pruebas que comprueban la falta imputada, de acuerdo a lo desarrollado en los numerales precedentes.
34. Por las consideraciones expuestas, este cuerpo colegiado considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor [REDACTED] contra la Resolución Jefatural N° 013-2020-MINEDU/VMGI-PRONIED-OGA-URH, del 4 de agosto de 2020, emitida por la Dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA - PRONIED; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

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"

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor [REDACTED] y a la PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA - PRONIED, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA - PRONIED.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L4/CP8

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.