



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**RESOLUCIÓN Nº 000486-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 5087-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : MARTIN EDUARDO PEREGRINO ROJAS  
**ENTIDAD** : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - CAJAMARCA  
**REGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 DESTITUCIÓN

**SUMILLA:** *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MARTIN EDUARDO PEREGRINO ROJAS contra la Resolución del Órgano Sancionador Nº 3-2021-GR.CAJ/DIRESA-DG, del 29 octubre de 2021, emitida por la Dirección de la Dirección Regional de Salud - Cajamarca; al no haberse acreditado su responsabilidad en la falta imputada.*

Lima, 18 de marzo de 2022

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Resolución de Órgano Instructor Nº 02-GR.CAJ-DRSC, del 10 de agosto de 2021<sup>1</sup>, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Cajamarca, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor MARTIN EDUARDO PEREGRINO ROJAS, en adelante el impugnante, imputándole la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

La Entidad consideró que el impugnante habría realizado ofensas dirigidas al Gerente General Regional del Gobierno Regional de Cajamarca, a través de un medio de comunicación social de acceso público.

<sup>1</sup> Notificado el 11 de agosto de 2021.

<sup>2</sup> Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

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

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

(...)

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

(...)”.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2. El 26 de agosto de 2021, el impugnante cumplió con presentar sus descargos negando la falta imputada.
3. Mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 3-2021-GR.CAJ/DIRESA-DG, del 29 octubre de 2021, la Dirección de la Entidad la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al considerar acreditada la comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de acuerdo con el hecho imputado.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 18 de noviembre de 2021 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 3-2021-GR.CAJ/DIRESA-DG, indicando lo siguiente:
  - (i) Los hechos no están vinculados al ejercicio de las funciones o la prestación de servicios.
  - (ii) La Entidad no ha establecido una vinculación clara irrefutable entre los hechos imputados y su función pública.
  - (iii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad y legalidad.
5. Con Oficio N° 4758-2021-GR.CAJ-DRSC/RR.HH-DG la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios N° 012003-2021-SERVIR/TSC y 012004-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por el impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.

#### ANÁLISIS

##### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

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

<sup>3</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>4</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>5</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. 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>6</sup>, y el artículo 95° de su

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”.

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

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

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

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

“Artículo 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

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>7</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>8</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>9</sup>.

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

por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

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

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

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

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

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

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

**“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>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, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;

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



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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

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

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.

*[Handwritten signature]*

- 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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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 laboral aplicable

13. De la revisión de los documentos que obran en el expediente, se aprecia que el impugnante presta servicios bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso, el referido decreto legislativo y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, así como cualquier otro documento de gestión emitido por la Entidad por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos al personal de la Entidad.

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

14. 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.
15. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 considera como falta algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

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

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

circunstancia 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), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la honra del agraviado, como cuando se le atribuyen hechos delictivos.

16. 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.

17. Aclarado esto, la Entidad al describir la falta incurrida en la resolución apelada, señala lo siguiente:

*“Que, de las declaraciones vertidas por el Investigado, Martin Eduardo Peregrino Rojas, contenidas en los indicados CDs, se observa que este habría realizado múltiples comentarios ofensivos e irrespetuosos en contra del denunciante, así tenemos los más relevantes de estos:*

*- "el Sr. Marrufo y su equipo, el Sr. Marrufo que trabajaba en ese momento, porque el señor ya **renunció ante la presión del Gerente General el Sr. Gomales Anampa, ante la presión de que se les entregue los más de 10 millones de soles a esta empresa China para que empiecen a ejecutar la obra"***

*-"lo renuncia del supervisor de obra, la renuncia del administrador, la renuncia del asesor legal, **el que el gerente general del Gobierno Regional vaya a presionar junto con la Jefa de Abastecimiento a Cutervo para que se le entregue los más de***

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### **10 millones de soles de adelanto de obra a la empresa China"**

- "¿Cuál es el fundamento o que es lo que motiva tanto a la Gerencia General del Gobierno Regional? Al Sr. **Gomales Anampa, al querer que se le entregue los 10 millones de soles de adelanto a esta empresa"**.

- "**esos 10 millones o parte de ellos irían a los bolsillos de algunos funcionarios del Gobierno Regional que están interesados en que se entreguen esos 10 millones de soles por encima de la renuncia de personal de planta de esta institución"**.

- "**qué hace el Gerente el Sr. Gomales Anampa presionando a las autoridades la Gerencia Sub Regional que supuestamente son autónomas en sus decisiones"**.

- "**quieren los 10 millones de adelanto, les van a dar probablemente, porque existe presión desde la Gerencia del Gobierno Regional, de Abastecimiento, de Procuraduría, existe presión para que se les dé el adelanto"**

- "**entonces nos hace a nosotros presumir que esos 10 millones o parte de esos 10 millones irían a los bolsillos de algunos funcionarios del Gobierno Regional que están interesados que se entreguen en esos 10 millones de soles por encima de la renuncia de personal de planta de esa institución, hay gato encerrado aquí, las reuniones se las llevan a cabo en Chiclayo los fines de semana"**.

18. Con estos hechos, a decir de la Entidad, se constituyó un faltamiento de palabra que quedó acreditado en el procedimiento administrativo disciplinario, razón por la cual se procedió a la sanción del impugnante.
19. Al respecto, en el régimen laboral de la actividad privada, a manera referencial, el inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera como falta grave pasible de despido, a los "*actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral*". Esta disposición normativa tiene elementos similares a la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, de modo que el contexto en el que dicha falta ha sido interpretada resulta orientador en la interpretación de esta última.

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

20. El Tribunal Constitucional, en el análisis de la falta del inciso f) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha precisado en el fundamento 5 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01428-2012-PA/TC, que *“la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula”*.
21. De lo antes expuesto, es indudable que la atribución de una falta o delito a un servidor, actuándose de mala fe, configura un faltamiento de palabra dado que lo que se busca es la afectación de la dignidad del denunciado, al adscribirle una calificación que no corresponde.
22. No obstante, esta Sala considera necesario hacer algunas precisiones en torno a esta falta, a fin de garantizar su correcta aplicación.
23. Al respecto, debemos recordar que la Ley N° 28175 impone a los servidores públicos el deber de *“Informar a la superioridad o denunciar ante la autoridad correspondiente, los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio del empleo público”*. Por lo que la simple comunicación que un servidor pueda efectuar ante su empleador o las autoridades competentes de la posible comisión de una falta o ilícito penal no configurará, *per se*, un faltamiento de palabra; dado que tiene plena relación con el deber antes mencionado y la colaboración de los servidores públicos en la gestión institucional.
24. De manera que lo que se sanciona es la formulación de una denuncia calumniosa por parte del servidor. Para tal efecto, debemos tener en cuenta que el artículo 1982º del Código Civil<sup>11</sup> define a la denuncia calumniosa como aquella imputación de un delito formulada con conocimiento de su falsedad, o la ausencia de motivos razonables.
25. En esa línea, en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01428-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que: *“Los hechos descritos en el fundamento 6, supra, motivaron que al demandante se lo sancione con el despido*.”

<sup>11</sup>Código Civil

**“Artículo 1982º.- Responsabilidad por denuncia calumniosa**

Corresponde exigir indemnización de daños y perjuicios contra quien, a sabiendas de la falsedad de la imputación o de la ausencia de motivo razonable, denuncia ante autoridad competente a alguna persona, atribuyéndole la comisión de un hecho punible”.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*Al respecto, este Tribunal considera que las denuncias penales y diversos hechos efectuados por el demandante contra las autoridades antes citadas contravienen el artículo 25 f) del Decreto Supremo 003-97-TR, pues a pesar de que en la vía penal dichas denuncias fueron desestimadas (11 309 a 408), éste insiste en sus imputaciones de la comisión de los delitos que denunció, conforme se desprende de la queja de derecho (f. 409) y de la carta de descargo (f. 35 y 36)”.*

26. Así, de lo expuesto por el máximo intérprete de la Constitución, es posible concluir que, cuando un servidor insista en la atribución de la conducta delictiva pese que esta ha sido desestimada por las autoridades competentes, configuraría un faltamiento de palabra. Lógicamente, porque esto evidencia un actuar de mala fe por parte del servidor denunciante, quien, pese a conocer que no existe delito, persiste en su incriminación.
27. Igualmente, la denuncia será calumniosa cuando no existan motivos razonables para la imputación efectuada por el servidor denunciante, vale decir, no se tenga siquiera indicios que respalden la denuncia, buscándose así únicamente dañar la imagen de las personas denunciadas; lo cual por supuesto debe ser analizado en cada caso concreto.
28. Bajo estas premisas, apreciamos que los hechos imputados al impugnante tienen su origen en el contenido de la grabación del programa conducido por el impugnante, en donde manifiesta que están realizando investigaciones respecto a la construcción del Hospital María de Cutervo, que han sucedido en la gestión actual y las anteriores. En este último se narraban las observaciones efectuadas a las entregas de saldo de obra del hospital San Ignacio y señala expresamente que: **“no sabemos si esto está sucediendo en la provincia hermana de Cutervo, pero todo lo que viene sucediendo, la renuncia del supervisor de obra, la renuncia del administrador, la renuncia del asesor legal, el que el Gerente General del Gobierno Regional vaya a presionar junto con la jefa de abastecimiento a Cutervo para que se le entregue los más de 10 millones de soles de adelanto de obra de la empresa china (...) probablemente porque existe presión del Gobierno Regional, (...) ¿empiecen a ejecutar o se retiren? ...”.** También se describía irregularidades respecto al cumplimiento por parte de la Gerencia Sub Regional de Cutervo en la entrega del terreno, sanear obras, con ver que no existan restos arqueológicos con el tema vinculado al tratamiento ambiental en el lugar donde se va dar la construcción, por lo que se realizaría un proceso de arbitraje. De este modo, se sugería que se tomen las previsiones del caso para evitar se cayera en irregularidades.
29. En esa medida, se aprecia que lo comunicado en el programa conducido por el impugnante no califica como una grave indisciplina. Como lo veremos más adelante,

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

el impugnante tenía motivos razonables para denunciar las irregularidades advertidas, irregularidades que, por cierto, la Entidad no acredita que no se hubieran producido.

30. Recordemos que la lucha contra la corrupción es un principio constitucional que subyace a los artículos 39 y 41 de la Constitución, como lo ha dejado establecido el Tribunal Constitucional en la resolución de aclaración emitida en el Expediente N° 00006-2006-CC/TC y la sentencia emitida en el Expediente N° 00016-2019-PI/TC. Este principio *“se orienta a la preservación del correcto funcionamiento de la administración pública, el fortalecimiento de las instituciones democráticas y el desarrollo integral del país”* (sentencia emitida en el Expediente N° 00016-2019-PI/TC).
31. En esa línea, todo servidor público tiene la obligación de denunciar los delitos o presuntos delitos, ante las autoridades competentes para que se realicen las investigaciones del caso y poder determinar la culpabilidad de las personas que hayan lesionado este principio constitucional. Lógicamente, la fuerza de este principio en el sector público debe ser de mayor rigidez frente a lo que pudiera ocurrir en el sector privado, precisamente porque la administración pública tiene por objeto satisfacer las necesidades de la ciudadanía y permitir el desarrollo del país.
32. Ciertamente, el impugnante no ha recurrido a las autoridades competentes para denunciar un presunto delito o acto de corrupción, sino que más bien lo realizó a través de un medio público, circunstancia que no determina, por sí mismo, que se incurra en la falta imputada, atendiendo a los motivos razonables que tenía el impugnante para denunciar. En ese sentido, se colige que el hecho imputado no resulta sancionable con la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
33. Estos motivos razonables a los que hacemos alusión se desprenden de lo expuesto en las declaraciones que realiza el Presidente del Frente de Defensa de los Intereses y Patrimonio de Cutervo (de iniciales S.R.C.), el Presidente de la Comisión de Fiscalización de la Construcción del Hospital Santa María de Cutervo (de iniciales B.M.) y el funcionario del Gobierno Regional sobre quien habría recaído las presiones (señor D.M.).
34. A ello agregamos que el impugnante no ha utilizado términos peyorativos que afecten la dignidad de algún servidor. Puede que una denuncia se justifique en motivos reales o acreditables, pero aun así constituya la comisión de un faltamiento

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de palabra escrito porque es acompañada de afirmaciones ofensivas o injuriosas, punto último que merecería sanción por considerarse excesos en la formulación de la denuncia; sin embargo, ello no ocurre en el presente caso.

35. Por tanto, atendiendo a lo expuesto en los párrafos precedentes, en ese contexto, las declaraciones realizadas por el impugnante no pueden subsumirse en la hipótesis normativa del literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057; y, por tanto, que se haya configurado la falta grave. Razón por la cual debe declararse fundado el recurso de apelación del impugnante.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MARTIN EDUARDO PEREGRINO ROJAS, contra la Resolución del Órgano Sancionador Nº 3-2021-GR.CAJ/DIRESA-DG, del 29 octubre de 2021, emitida por la Dirección de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - CAJAMARCA; por lo que se REVOCA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor MARTIN EDUARDO PEREGRINO ROJAS y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - CAJAMARCA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - CAJAMARCA.

**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  
SALATIERRA COMBINA  
PRESIDENTE

  
ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTÉ  
VOCAL

L17/P6

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.

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe) | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370

 **Siempre  
con el pueblo**