



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 001114-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 7754-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : GLORIA ENITH RIVAS PICHILINGUE
ENTIDAD : HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DIEZ (10) DÍAS

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora GLORIA ENITH RIVAS PICHILINGUE, contra la Resolución Administrativa Nº 731-2023-HNAL/OP, del 18 de julio de 2023, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, al haberse acreditado su responsabilidad en la falta imputada.*

Lima, 8 de marzo de 2024

ANTECEDENTES

1. Mediante Carta Nº 02-2022-DE/HNAL, del 22 de julio de 2022¹, la Jefatura del Departamento de Enfermería del HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario en contra de la señora GLORIA ENITH RIVAS PICHILINGUE, en adelante la impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

Al respecto, se precisó que la impugnante, en su condición de Enfermera, Nivel 11, presuntamente incurrió en actos de faltamiento de palabra (agresión verbal) contra la también servidora M.M.T. en el mes de julio de 2021.

¹ Notificada a la impugnante el 26 de julio de 2022.

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.

(...)"

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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

2. A través de la Resolución Administrativa N° 731-2023-HNAL/OP, del 18 de julio de 2023³, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por diez (10) días, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión del hecho y la falta imputada, prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 10 de agosto de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 731-2023-HNAL/OP, a efectos de que se declare su nulidad, en virtud de los siguientes fundamentos:
 - (i) Solo se han valorado los argumentos de la denunciante.
 - (ii) Se ha transgredido los principios de legalidad, proporcionalidad, razonabilidad y debido procedimiento.
 - (iii) Se ha transgredido los derechos y garantías del debido proceso administrativo, específicamente a exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundamentada de acuerdo a derecho.
 - (iv) En el presente caso ha operado la prescripción de la acción disciplinaria.
4. Con Oficio N° 411-2023-OP-OEA/HNAL, la Entidad remitió Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
5. Mediante Oficios N° 021263-2023-SERVIR/TSC y 021264-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

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

³ Notificada a la impugnante el 18 de julio de 2023.

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su

-
- 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”.

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

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

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; 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"⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

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

⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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".

⁹ El 1 de julio de 2016.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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

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

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el

- 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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

12. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
13. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
14. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ se

¹²Ley 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. (...)”.

¹³Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

15. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.
16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, 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 4.1¹⁵ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los

¹⁴ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**

“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- 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”.

¹⁵ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

17. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 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^{os} 276, 728 y 1057.
18. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁶ Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- (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, entre otro.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
20. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes

Sobre la prescripción de la acción sancionadora

21. Antes de ingresar al análisis de fondo, es necesario resolver la presunta inobservancia a cuestiones formales por parte de la Entidad que la impugnante ha denunciado en su recurso de apelación, y que se relacionan con la prescripción de su facultad sancionadora. Concretamente, afirma que ha transcurrido más de tres (3) años desde que el Director de la Oficina de Administración de la Entidad, tomó conocimiento de la presunta falta, por lo que el inicio del procedimiento administrativo es jurídicamente inválido.
22. En principio, es oportuno recordar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

tener competencia para perseguir al servidor civil; lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.

23. El artículo 94º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario administrativo disciplinario a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho.
24. Por su parte, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, precisa en su artículo 97º que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma, en cuyo caso, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General.
25. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comente la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
 - (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.
26. En esa línea, debe precisarse que, conforme al Reglamento General de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento¹⁷. Asimismo, de acuerdo

¹⁷ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 106º.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario,

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

con el artículo 94º de la Ley N° 30057, *“entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año”* (subrayado agregado).

27. De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado
28. En el presente caso, del estudio del expediente administrativo, se verifica que el acontecimiento puntual que generó el presente procedimiento administrativo disciplinario se remonta al mes de julio de 2021, cuando la servidora de iniciales M.M.T. denunció a la impugnante por actos de faltamiento de palabra (violencia verbal).
29. Esta denuncia fue formulada el 27 de julio de 2021, no advirtiéndose razonablemente que antes de esa fecha el área de recursos humanos haya tomado conocimiento de los hechos. Por tanto, siendo que la Carta N° 02-2022-DE/HNAL (acto de inicio) fue notificada el 26 de julio de 2022, es posible concluir que el procedimiento administrativo disciplinario se inició incluso antes que se cumpla un año desde la posible toma de conocimiento del área de recursos humanos.
30. En consecuencia, la acción disciplinaria de la Entidad no había prescrito al momento de iniciar la presente tramitación administrativo-disciplinaria, debiéndose desestimar este extremo de la impugnación.

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

31. El literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, establece como falta de carácter disciplinario: *“El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de los compañeros de labor”*.
32. Respecto a la falta antes citada, a criterio de esta Sala, es posible determinar los siguientes tipos infractores:

(i) Incurrir en acto de violencia en agravio del superior jerárquico.

brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

(...)

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.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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

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

- (i) Acto de violencia: Implica cualquier tipo de agresión propinada por el servidor civil, ya sea física, psicológica y/o verbal, la misma que puede ser acreditados a través de medios idóneos y objetivos.
- (ii) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configurará esta falta, sino únicamente aquella que califique como grave, por esta razón es necesario determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.
- (iii) Faltamiento de palabra: Implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

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

35. En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre este último, es necesario precisar que por “compañero” se define como *“cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una comunidad, como un cabildo, un colegio, etc.”* (Diccionario de la Real Academia Española), indistintamente del nivel jerárquico que desempeñe dentro de la institución.

Sobre la falta imputada a la impugnante

36. En el presente caso se aprecia que, a la impugnante, tanto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario como al momento de la imposición de la

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

sanción, se le atribuyó haber ejercido actos de violencia verbal en agravio de la servidora de iniciales M.M.T.

37. En tal sentido, se imputó a la impugnante el haber incurrido en la falta administrativa prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057 específicamente en el supuesto referido a faltamiento de palabra (agresión verbal)
38. Ahora bien, de la revisión del expediente administrativo, se tiene que la servidora de iniciales M.M.T. presentó una denuncia el 27 de julio de 2021 en donde manifiesta que la impugnante la agredió verbalmente, lo que antes había sido trasladado en su informe del 8 de julio de 2021.
39. En ambas oportunidades, la servidora M.M.T. fue coherente con su relato al precisar que el 7 de julio de 2021 acudió al llamado de la impugnante, quien la citó en el área de vestuario (área de servicio). Afirma que la impugnante procedió a tirar la puerta para cerrarla y no dejarla salir, para luego increparla por sus reclamos y actuar de forma violenta, insultándola con frases como *“estúpida”, “yo no soy una imbécil como tú”, “eres una serrana bruta”,* entre otras.
40. Al respecto, obra en el expediente el testimonio de la servidora A.M.G.V., quien señala: *“cuando se procedía al cambio de turno, circunstancias donde ingreso a los servicios higiénicos, es que fue encerrada por la Lic. Glorías Rivas, donde la empezó a insultar con palabras agresivas, conteniendo la puerta con la mano, donde al parecer quería agredirla físicamente pero finalmente se dio solo una agresión verbal; y al escuchar la discusión otra técnica que se encontraba ingresando de turno en ese momento, es que logró abrir la puerta y así pudo salir la Lic. Mariana Mego Tantalean; cuando me narraba los hechos todavía estaba sollozando nerviosa”.*
41. En ese sentido, la servidora A.M.G.V. corrobora parte de los hechos narrados por la servidora M.M.T., en vista que se encontraba en un lugar cercano a donde ocurrieron los hechos, presenciando que la puerta donde se encontraba la impugnante y la agraviada, estaba siendo forzada para permanecer cerrada y que, en efecto, no se le permitió a la servidora M.M.T., retirarse de ese lugar. Además, aunque es verdad que la servidora A.M.G.V. no ha expuesto con precisión los términos que empleó la impugnante, sí refiere que insultó a la servidora M.M.T.
42. También se registró el testimonio de la servidora G.S.B.A., quien afirmó que, aunque no fue testigo de los hechos, ambas servidoras (M.M.T. y la impugnante) le confirmaron que se llegó a los insultos. Incluso afirma que la impugnante reconoció que no la dejaba salir a la señora M.M.T. con el objeto de poder conversar.

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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

43. Por su lado, la impugnante, en el escrito del 11 de abril de 2022, negó parte de los hechos, afirmando que lo expuesto por la denunciante no es real. Sin embargo, en su informe oral del 14 de julio de 2023, conforme consta del acta de dicha fecha, se le preguntó expresamente lo siguiente:

"2. En la denuncia del 07.07.2023 la Lic. Mariana Mego Tantalean, manifestó que estando en el horario y lugar de labores usted la llamó para que ingresen a un vestuario de enfermería del servicio para hablar y allí usted sujetó la puerta de salida para que no salga y la insultó con improperios diciendo "Eres una serrana bruta" y más palabras con actitud de discriminación, qué dice usted al respecto?"

44. La impugnante, en lugar de negar esos hechos y explicar lo que, desde su tesis, habría sucedido, se limita a justificar el acontecimiento del siguiente modo:

"Mi intención no fue encerrarla sino hablar solamente con ella y que nadie de las compañeras de trabajo escuchara nuestra conversación, es decir para que sea en forma reservada o privada; cuando estábamos en el vestidor no me escuchaba solo se dedicaba a grabarme o a filmarme, sentí también en ese momento que me faltaba el respeto con su actuar.

Respecto al término de "serrana bruta" no fue así, sino que como yo la conocía de tiempo y había confianza solo hice una comparación sin intención de humillar a ella ni a nadie". (resaltando agregado)

45. Esta declaración tiene especial relevancia si tomamos en consideración que:
- (i) No niega haberle impedido a la servidora M.M.T., retirarse del lugar donde estaban reunidas, lo que guarda congruencia con lo expuesto por la agraviada.
 - (ii) No niega haber utilizado el término "serrana bruta" para referirse a la servidora M.M.T., más bien, afirma que tenían un grado de confianza y que no tuvo la intención de humillarla, sino de hacer una comparación. Esa afirmación genera convicción en esta Sala de que la impugnante sí se refirió a la servidora M.M.T. con el mencionado término, en su afán de "hacer una comparación", término despectivo que denota una ofensa verbal, aunque la impugnante lo pretenda negar.

46. En esa línea, los hechos expuestos en la denuncia del 27 de julio de 2021, concordante con el informe del 8 de julio de 2021, han sido confirmados con las pruebas antes aludidas.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

47. Por lo expuesto, a criterio de esta Sala, se encuentra acreditado que la impugnante ha incurrido en la comisión de la falta establecida en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

De los demás argumentos del recurso de apelación

48. En su recurso de apelación, la impugnante afirma que se ha vulnerado el principio de tipicidad y el principio de congruencia, pues, aunque inicialmente se le imputa haber incurrido en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor, posteriormente se le sanciona por acoso laboral y maltrato psicológico, lo que no fue inicialmente imputado.
49. Sobre ello, como hemos evaluado precedentemente, la imputación y sanción a la impugnante se sustentan en la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, ello tras haber incurrido en un faltamiento de palabra contra la servidora M.M.T., falta que ha sido debidamente acreditada en el presente procedimiento.
50. En efecto, tanto en la imputación como en la sanción, se precisa con claridad que la falta cometida por la impugnante está relacionada con los hechos denunciados por la servidora M.M.T., ocurridos el 7 de julio de 2021. En dicha oportunidad, la servidora M.M.T. acudió al llamado de la impugnante para reunirse en el área de vestuario, no obstante, la impugnante procedió a tirar la puerta para cerrarla y no dejarla salir, para luego increparle por sus reclamos y actuar de forma violenta, insultándola con frases como "*estúpida*", "*yo no soy una imbécil como tú*", "*eres una serrana bruta*", entre otras.
51. Por tanto, entre la resolución de inicio y la resolución de sanción media congruencia. Además, los hechos se subsumen en la falta prescrita en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, por tratarse un faltamiento de palabra producido contra una compañera de labor, no vulnerándose el principio de tipicidad.
52. Conforme se ha verificado a lo largo de la presente resolución, la Entidad ha logrado encausar la conducta de la impugnante en el marco legal y contractual que estaba vigente al momento de la comisión de la falta (literal c del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil), identificando como un supuesto de faltamiento de palabra la conducta infractora. Por lo que el principio de legalidad y de tipicidad se han visto respetados.
53. La impugnante también afirma que la Entidad ha valorado aisladamente y de forma subjetiva, las declaraciones de diversos servidores. Sin embargo, al margen de la

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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

lectura que sobre dichas pruebas ha tenido la Entidad, esta Sala ha podido constatar la responsabilidad de la impugnante de la forma que ha sido precisada en el acápite anterior, utilizando para ello, no solo el mérito de la denuncia de la servidora M.M.T., sino la declaración de otra servidora y de la propia impugnante, que han generado convicción en lo que respecta a su responsabilidad.

54. También es cierto que la servidora A.E.V.M., cuya declaración ha sido valorada por la Entidad en la resolución de sanción, no fue testigo de los hechos, pero conoció de los mismos a partir de lo comentado por la servidora J.R., quien le comentó lo sucedido. Además, también obra el testimonio de la servidora D.R.E.R. en donde manifiesta lo que le contó la servidora M.M.T, no siendo testigo directa de los hechos. No obstante, esta Sala no ha considerado relevantes esas declaraciones para determinar la culpabilidad de la impugnante, pues esta se encuentra determinada con las pruebas que han sido debidamente valoradas por esta Sala en el acápite anterior.
55. La impugnante también afirma que no se ha emitido un informe, oficio o resolución que incorpore como testigos a las servidoras A.M.G.V., A.E.V.M., D.R.E.R. y G.S.B.A., ni que en la denuncia la servidora M.M.T. haya ofrecido testigos. Empero, la impugnante se equivoca pues en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, no es exigible que se emita algún acto administrativo para incorporar pruebas al procedimiento, no existiendo regla en ese sentido. Por el contrario, a partir de los principios de veracidad e impulso de oficio, la Entidad tiene amplias facultades para incorporar y actuar pruebas que permitan adoptar una conclusión ajustada a derecho.
56. En su apelación, la impugnante afirma que la declaración testimonial de la servidora A.M.G.V. se realizó el 7 de julio de 2022 a las 4:00 p.m., cuando se le citó para el 10 de febrero de 2022 a las 10:00 a.m. con el Memorando N° 035-2022-SETEC-OP/HNAL. El mismo argumento se traslada para el caso de la servidora G.S.B.A., cuya declaración fue realizada el 23 de junio de 2022 a las 11:30 a.m. cuando fue citada con el Memorando N° 200-2022-SETEC-OP/HNAL para el día 23 de junio de 2022 a las 11:00 a.m.
57. Sin embargo, esta Sala no considera trascendente ese hecho dado que la incorporación y actuación de pruebas de parte de las entidades no responden a una formalidad estricta establecida en la legislación vigente. Además, no se aprecia que la citada servidora haya emitido su declaración influenciada por terceros o por la Entidad, de modo tal que afecte su valor probatorio.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

58. Otro aspecto que observa la impugnante en su apelación es que la servidora A.M.G.V. no puede ser testigo en el procedimiento, por ser supervisora de la servidora M.M.T., no obstante, dicha circunstancia no invalida el testimonio ni le prohíbe actuar como testigo, dado que no existe una prohibición normativa en ese sentido.
23. Si bien la impugnante cuestiona la objetividad e imparcialidad de algunos testimoniales, por encontrarse vinculados a la parte agraviada laboralmente, no es menos verdad que la declaración de parte puede asumir eficacia probatoria si, en del análisis conjunto con las demás pruebas incorporadas, permite verificar la fehaciencia de su contenido, no siendo procedente pretender excluir su mérito únicamente por una vinculación laboral que, en este contexto, no genera a criterio de esta Sala vicio alguno que anule la eficacia de esta prueba.
24. La impugnante cuestiona la declaración de la servidora G.S.B.A., pues ella no fue testigo de los hechos y afirmó no conocer los mismos, sin embargo, esta Sala ha valorado dicho testimonio dado que manifestó que la impugnante y la servidora M.M.T. le comentaron lo sucedido. Por tanto, se trata de un testigo de referencia que da luces de lo sucedido, en tanto se soporta en otras pruebas que han sido evaluadas en el acápite anterior.
25. También se afirma en el recurso de apelación que, conforme al numeral 11.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la denunciante de un hecho no forma parte del procedimiento administrativo disciplinario, de manera que no podría considerar el mérito de su declaración.
26. Este constituye otro error argumentativo de la impugnante. Si bien la servidora M.M.T. no forma parte del procedimiento administrativo disciplinario, no es menos cierto que su declaración sí es trascendente para la determinación de responsabilidad, dado que esta brinda los datos fácticos que originan la investigación. Es su corroboración con otras pruebas lo que precisamente ha determinado la responsabilidad de la impugnante, en virtud al principio de veracidad e impulso de oficio.
27. De otro lado, la impugnante precisa que la resolución de sanción da cuenta que la servidora M.M.T. sí registra demérito, como se evidencia del Informe Situacional Actual N° 1024-2022, no obstante, dicho documento no se encontraría en el procedimiento administrativo.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

28. Sobre ello, esta Sala considera que tal hecho no es trascendente pues no afecta en nada el análisis de los acontecimientos evaluados. Ese documento no ha sido determinante para declarar la responsabilidad de la impugnante.
29. Asimismo, instaurado el procedimiento administrativo, la Entidad permitió que la impugnante formulase sus descargos en ejercicio de su derecho a la defensa, hecho que, como se ha visto, no ocurrió.
30. Del mismo modo, de la revisión de tanto la resolución de inicio como la de sanción, se advierte que la Entidad toma en consideración los medios probatorios que obran en el expediente administrativo, los mismos que han sido analizados y que, a criterio de la Entidad, acreditan fehacientemente los hechos imputados en su contra, por lo que el acto impugnado se encuentra debidamente sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose vulnerado el principio-derecho al debido procedimiento administrativo.
31. Por su parte, se verifica que la Entidad cumplió con imputarle a la impugnante, de forma clara y precisa, los hechos por los que se la sancionó, el deber que habría incumplido con su conducta y la falta en que habría incurrido, de modo tal que pudo hacer un ejercicio adecuado de su derecho de defensa. Asimismo, se observa que la Entidad exteriorizó las razones de cómo el hecho infractor produjo que este haya vulnerado las normas imputadas y las faltas en que habría incurrido, cumpliendo con la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas.
32. Esta Sala logra verificar que la Entidad ha valorado los criterios de graduación de la pena previstos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, a través de los cuales se ha determinado la medida disciplinaria a imponer a la impugnante. Por lo que en este extremo tampoco se puede emitir un pronunciamiento estimatorio.
33. Sobre ello, es importante destacar que un faltamiento de palabra, al constituir una forma de violencia, genera una afectación en el honor y la dignidad de la persona, principios reconocidos en el artículo 1º y 2º de nuestra Constitución. Por tanto, el acto cometido por la impugnante reviste una especial gravedad desde lo previsto en el literal a) del artículo 87º de la Ley Nº 30057, dado que genera la afectación de valores constitucionales que deben ser observados por todo servidor público, de modo que la sanción impuesta es proporcional al contenido de la falta.
34. Por las consideraciones expuestas, esta Sala comprueba que no se ha vulnerado alguna garantía del debido procedimiento. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento. Por lo tanto, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a conocimiento.

35. De esta manera, los argumentos del recurso de apelación de la impugnante no importan la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario ni desvirtúan la falta imputada, pues la misma se ha acreditado objetivamente por la Entidad, salvaguardándose las garantías inherentes al debido procedimiento administrativo

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora GLORIA ENITH RIVAS PICHILINGUE, contra la Resolución Administrativa N° 731-2023-HNAL/OP, del 18 de julio de 2023, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal del HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, por lo que CONFIRMA la citada resolución al haberse acreditado su responsabilidad en la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora GLORIA ENITH RIVAS PICHILINGUE y al HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA.

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 (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
CESAR EFRAÍN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

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.

Página 19 de 20





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/P10

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

Página 20 de 20

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ
2024

