

VISTO:

La Resolución N° 000267-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, el Expediente N° 0154-2023-STPAD, Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala - SERVIR, Resolución de Gerencia Municipal N° 109-2024-MDA/GM de fecha 28 de junio de 2024, el Informe de Órgano Instructor N° 1533-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 04 de setiembre de 2023; Resolución de Inicio de PAD mediante Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 017-2023-MDA-GAF-SGRH de fecha 11 de mayo de 2023 y el Informe de Precalificación N° 039-2023-MDA/STPAD, de fecha 10 de mayo del 2023, referidos a la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, por parte de la servidora **SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ**; y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo N.° 194 de la Constitución Política del Perú, las municipalidades provinciales y distritales son órganos de Gobierno Local, que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. En concordancia con éste se pronuncia el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, dicha autonomía radica en “ejercer actos de gobierno, administrativos, de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico”, por lo que están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad a la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, así como a las normas técnicas referidas a los sistemas administrativos del Estado que, por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorios.

Que, mediante, la Ley N.° 30057- Ley del Servicio Civil, publicada en el diario oficial El Peruano el 4 de julio del 2013, aprobó el nuevo régimen del servicio civil, para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía; en cuyo título V 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 Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria de la materia.

Que, con fecha 13 de junio de 2014, se publicó en el diario oficial El Peruano, el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N.° 040-2014- PCM, en cuya undécima disposición complementaria transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses desde su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014.

Que, para aplicar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, se aprobó mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 101- 2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015, la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil”, la misma que mediante la Resolución Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIRPE, de fecha 21 de junio de 2016, formaliza su modificación y se aprueba su versión actualizada; la directiva dispone en su numeral 6.3 del punto 6 que: “Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N.° 30057 del Servicio Civil y su Reglamento”.

Que, mediante la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el Régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las Entidades Públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, para

que presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran, estableciendo un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, aplicándose a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N.° 276, N.° 728 y N.° 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho Procedimiento.

Que, el estado como estructura organizada de poder, tiene como función garantizar una convivencia ordenada y sin contradicciones y, en especial, la paz y la seguridad jurídica, por lo que constituye una necesidad de la administración pública mantener la disciplina interna y asegurar que los agentes cumplan con las obligaciones a su cargo. En ese mismo sentido el artículo 239° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General ha establecido que: "Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurrir en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado".

I. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD).

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL

Nombre y apellidos	SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ	
DNI	10248723	
Régimen laboral	Decreto Legislativo N.° 1057	
Puesto desempeñado al momento de la falta	Especialista en Organizaciones Sociales	
Dependencia laboral	Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social	
Periodo	Desde	Hasta
	01/06/2019	Actualidad

ANTECEDENTES Y MEDIOS PROBATORIOS:

Que, mediante Informe de Precalificación N°39-2023-MDA/STPAD de fecha 11 de mayo de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario **contra SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ - Especialista en Organizaciones Sociales de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social**, por la presunta comisión de la falta administrativa de carácter disciplinario: "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", tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.

Que, a través de la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 017-2023-MDA-GAF/SGRH de fecha 11 de mayo de 2023, resolvió:

*"(...) **ARTÍCULO PRIMERO.- INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a la servidora NUÑEZ DE LA CRUZ SOLEDAD, en su calidad de Especialista en Organizaciones Sociales de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, por presuntamente haber cometido la falta de carácter disciplinario de "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", tipificada en el literal c), del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, al haber presuntamente agredido verbalmente a los Sres. Geraldine Nancy Aguirre Galarza, Fabio Huamancayo Astoray y Gisela Casavilca Nahui, Regidores de la Municipalidad Distrital de Ate el día 02 de marzo del 2023, dentro las instalaciones de la entidad y durante el horario laboral, registrándolo deliberadamente en video para posteriormente publicarlo y*

difundirlo masivamente en su cuenta personal de la red social de TIK TOK, afectando así no solo la imagen institucional de la Municipalidad frente a la sociedad, el honor y la reputación de los miembros del Concejo Municipal Distrital de Ate; sino también, se habría afectado la labor fiscalizadora y/o legisladora de los regidores, correcta continuidad operativa del municipio y La adecuada prestación de servicios públicos a los administrados.

ARTÍCULO SEGUNDO. - *DISPONER, que la Medida Cautelar previo al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario interpuesta contra la servidora NUÑEZ DE LA CRUZ SOLEDAD, en su calidad de Especialista en Organizaciones Sociales de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social continuará sus efectos de acuerdo a lo establecido en el artículo 12.1 de la Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. (...)*"

Que, mediante documento con registro N°5998 de fecha 11 de mayo de 2023, la servidora interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 016-2023-MDA-GAF-SGRH de fecha 05 de mayo de 2023, que dispuso imponer medida cautelar previo al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, consistente en exonerarla de su obligación de asistir al trabajo.

Que, por otro lado, la servidora presentó el escrito de descargos con registro N° 6428 de fecha 22 de mayo de 2023, a esta Subgerencia de Recursos Humanos y accesoriamente solicitó ampliar sus descargos, así como la programación de informe oral.

Que, de igual forma, la señora Soledad Núñez de la Cruz presentó el documento con registro N° 6721 de fecha 29 de mayo de 2023 al Órgano Instructor, bajo el tenor de ampliación de descargos.

Que, posteriormente la Subgerencia de Recursos Humanos comunico a este Órgano Sancionador el Informe de Órgano Instructor N° 1533-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 04 de setiembre de 2023, comunicando la carta N° 014-2023-MDA/GM de fecha 21 de setiembre de 2023, a la servidora imputada; efectos de solicitar su informe oral, el mismo que se realizó el día 06 de octubre de 2013 a horas 03:00 pm a través de la plataforma Virtual Google Meet.

Posteriormente se emitió la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2023-MDA/GM de fecha 12 de octubre de 2023, imponiendo a la imputada la sanción de Destitución; motivo por el cual la imputada formulo Recurso de apelación el cual se elevo ante el Tribunal del Servicio Civil.

Sobre el medio recursivo, el Tribunal de servicio Civil - SERVIR emitió la Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala – SERVIR recepcionada de fecha 20 de junio de 2024, disponiendo

" (...)

39. *Con lo anterior a la vista, en el caso que motiva este pronunciamiento, se verifica una afectación al deber de debida motivación, pues se ha sancionado a la impugnante con destitución, bajo una motivación deficiente.*

40. *Consecuentemente, se ha verificado un supuesto de nulidad que justificará retrotraer el procedimiento hasta la etapa de la emisión de la resolución final a fin de que la Entidad evalúe la imposición de una sanción, teniendo en consideración los criterios antes expuestos (...)*".

Posteriormente se emitió la Resolución de Gerencia Municipal N° 109-2023-MDA/GM de fecha 28 de octubre de 2024, imponiendo a la imputada la sanción de Destitución; motivo por el cual la imputada formulo Recurso de apelación el cual se elevó ante el Tribunal del Servicio Civil.

Sobre el medio recursivo, el Tribunal de servicio Civil - SERVIR emitió la Resolución N° 00267-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala – SERVIR recepcionada de fecha 24 de enero de 2025, señalando entre otros lo siguiente:

" (...)

Análisis del caso concreto

35. En el presente caso, se advierte que la Entidad en atención a lo dispuesto por el Tribunal en la Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 14 de junio de 2024, mediante la cual se declaró la nulidad de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2023- MDA/GM, del 12 de octubre de 2023, a través de la cual se impuso al impugnante la sanción de destitución por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber incurrido en actos de violencia física y verbal en contra de su compañero de trabajo, el servidor de iniciales T.R.V.A.

36. Ahora bien, en la Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala se indicó lo siguiente:

"25. De la revisión del expediente, se aprecia que la conducta infractora de la impugnante, consistió en la difusión masiva a través de la red social "Tik Tok", de un video grabado y editado por la impugnante (usuario "@hi_solidad"), quien habría empleado en las video frases de descalificación a regidores ediles, específicamente las siguientes: "Señora, teniente alcaldesa, ¿por qué se escapan? ¿por qué se escapan? ¡cobardes!"; video que venía acompañado de la siguiente redacción: "Cuando no entiendes cuál es tu función como regidora. vinieron a hostigarme y cuando los grabo huyen... cobardes... son regidores de Ate... pobre mi Ate querido".

26. En efecto, esta imputación efectuada por la Entidad ha sido incluso confirmada por la impugnante tanto en su descargo como en su recurso de apelación. Es decir, ambas partes, Entidad e impugnante, coinciden en la veracidad de los hechos, aunque con una ligera diferencia: Aunque la Entidad refiere que los hechos ocurrieron en horario de trabajo, la impugnante precisa que los hechos ocurrieron después de las 5:00 p.m. y, por tanto, no hubo una afectación a la función fiscalizadora de los regidores agraviados. No obstante, esta Sala no considera esa diferencia como trascendente dado que la función fiscalizadora de los regidores no se sujeta a un horario de trabajo.

27. Teniendo en cuenta los hechos constatados, es posible determinar que la impugnante incurrió en la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por tanto, le resulta atribuible responsabilidad administrativa.

37. Asimismo, respecto a la graduación de la sanción impuesta se indicó lo siguiente:

39. Con lo anterior a la vista, en el caso que motiva este pronunciamiento, se verifica una afectación al deber de debida motivación, pues se ha sancionado a la impugnante con destitución, bajo una motivación deficiente.

40. Consecuentemente, se ha verificado un supuesto de nulidad que justificará retrotraer el procedimiento hasta la etapa de la emisión de la resolución final a fin de que la Entidad evalúe la imposición de una sanción, teniendo en consideración los criterios antes expuestos. (...)"

38. En el presente caso se verifica que la Entidad atribuyó a la impugnante la falta consistente en "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", debidamente regulada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

39. En ese sentido, considerando que la Entidad ha emitido un nuevo acto de sanción mediante la Resolución Gerencia Regional N° 68-2024-GRA/GRTPE, corresponde desarrollar el análisis de los criterios realizado por la Entidad:

(i) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Al respecto, en la Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala se indicó que "no se encuentra suficientemente probado que los regidores hayan asistido para cumplir con su función fiscalizadora, por tanto, no podría concluirse que la conducta de la impugnante interrumpió o afectó dicha actividad".

Ahora bien, de la revisión de la resolución impugnada, para sustentar la configuración de dicho criterio, se indicó que la conducta de la impugnante no habría permitido a los regidores realizar su labor de fiscalización y que por ello se habría vulnerado el correcto funcionamiento de la administración pública; sin embargo, nuevamente la Entidad no sustentó lo antes expuesto.

Tampoco, ha descrito la grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicos protegidos que haya ocasionado la conducta del impugnante, para determinar imponerle la sanción de destitución teniendo en cuenta que dicha sanción es la más gravosa.

Al respecto, resulta pertinente considerar los efectos de la sanción de destitución, para ello se trae a colación lo señalado por este Tribunal en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, en donde se precisó, con relación a la sanción de destitución, lo siguiente:

"15. La sanción de destitución es la más gravosa de todas las sanciones puesto que implica el término de la relación de prestación de servicios y debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, la cual debe encontrarse prevista en la Ley N° 30057, Ley N° 27815 u otra norma con rango de ley. (...)"

Asimismo, en su numeral 36 se ha señalado que: "(...) Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

(ii) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: La entidad refiere que la impugnante tuvo el ánimo de ocultar la comisión de la falta al negar categóricamente las imputaciones.

Al respecto, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó respecto a dicho criterio lo siguiente:

"38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

(...)

40. De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas.

Estando a lo expuesto, no se aprecia que dicho criterio se haya configurado.

(iii) Las circunstancias en que se comete la infracción: La Entidad ha considerado que los hechos se cometieron cuando los regidores afectados estuvieron ejerciendo su función fiscalizadora, sin embargo, como lo hemos precisado anteriormente, ese hecho no se encuentra debida y suficientemente probado.

Asimismo, cabe precisar que en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que "49. En efecto, una circunstancia en que se comete la falta no es un elemento constitutivo del supuesto de hecho de esta última, sino que es periférica o circundante a esta. Por ejemplo, en aquellos casos en que se atribuye la falta de negligencia en el desempeño de las funciones por no haber atendido oportunamente una solicitud o requerimiento dando lugar al vencimiento del plazo; algunas circunstancias periféricas que rodean a tal hecho y que pueden haber influido en la comisión del mismo son la carga laboral que maneja el área u oficina y el número de trabajadores con que cuenta".

(iv) *La continuidad en la comisión de la falta: Sobre el particular, la Entidad refiere que el video se mantuvo en una red social hasta agosto de 2023.*

Al respecto, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que: "67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta."

Estando a lo expuesto, no se aprecia que el sustento señalado por la entidad coincida con lo señalado en el numeral 67 de la referida resolución de sala plena, para que se pueda configurar dicho criterio de graduación.

(v) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: Al respecto, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que:*

70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida". Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.

71. Por ejemplo, el servidor que presenta boletas adulteradas o inexactas en su rendición de viáticos para hacerse pagar más. En este caso, el beneficio ilícito será el monto dinerario del que se apropiará el servidor, correspondiente a la diferencia entre el monto real de los consumos y el monto adulterado consignado en las boletas.

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.

Respecto a dicho criterio, no se advierte que la entidad haya sustentado debidamente cómo se habría configurado dicho beneficio, conforme a lo expuesto en los numerales de la referida resolución de sala plena, para que se pueda configurar dicho criterio de graduación.

40. En atención a lo expuesto, si bien se advierte de que la Entidad ha desarrollado cada uno de los criterios de graduación de sanción, no se advierte, a criterio de este Colegiado, que los fundamentos expresados justifiquen con suficiencia la imposición de la sanción de destitución.

41. Finalmente, cabe precisar que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos imputados.

Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer efectuando una adecuada justificación de cada uno de los criterios de graduación, debiendo evaluar la real magnitud de la conducta infractora, entre otros factores, de forma tal que se justifique de forma adecuada la determinación de la sanción a imponer, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable.

42. Estando lo expuesto cabe señalar que, conforme al TUO de la Ley N° 27444, se reconoce a los administrados el derecho a obtener una decisión motivada como una garantía del derecho al debido procedimiento. Ésta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública". Permite así a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes²⁸. Es por ello que no es admisible que una autoridad administrativa se limite a expresar la normativa en que ampara su decisión o, exponga fórmulas genéricas o vacías de fundamentación.

43. De manera que las autoridades administrativas están obligadas a expresar, cuál es el razonamiento en el que se basan para arribar a tal o cual conclusión, a fin de desaparecer cualquier atisbo de arbitrariedad en su decisión. De no justificar adecuadamente esta, incurrirán en responsabilidad administrativa, conforme lo prevé el TUO de la Ley N° 27444.

44. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de la resolución de sanción de acuerdo con lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

45. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

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

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS.

Que, de los hechos investigados dentro de la instrucción se circunscriben en que la **servidora SOLEDAD NÚÑEZ DE LA CRUZ**, utilizando su cuenta personal de TIK TOK, subsumiendo la conducta en la siguiente falta administrativa:

"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", tipificada en el literal c), del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, al haber presuntamente agredido verbalmente a los Sres. Geraldine Nancy Aguirre Galarza, Fabio Huamancayo Astoray y Gisela Casavilca Ñahui, Regidores de la Municipalidad Distrital de Ate el día 02 de marzo del 2023, dentro las instalaciones de la entidad y durante el horario laboral, registrándolo en video para posteriormente publicarlo y difundirlo masivamente en su cuenta personal de la red social de TIK TOK, afectando así no solo la imagen institucional de la Municipalidad frente a la sociedad, el honor y la reputación de los miembros del Concejo Municipal Distrital de Ate; sino también, se habría afectado la labor fiscalizadora y/o legisladora de los regidores, correcta continuidad operativa del municipio y la adecuada prestación de servicios públicos a los administrados.

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y MEDIOS DE PRUEBA EN QUE SE SUSTENTAN

SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA

Que, del escrito de denuncia, de fecha 04 de mayo del 2023, se puede observar que los regidores Gisela Casavilca Ñahui, Geraldine Nancy Aguirre Galarza y Fabio Huamancayo Astoray se apersonaron directamente a la Secretaría Técnica del PAD a fin de presentar denuncia administrativa en contra de la servidora Soledad Nuñez de la Cruz.

Que, del CD de fecha 04 de mayo del 2023, adjuntado como medio probatorio, se puede evidenciar un video con una duración de 15 segundos de la cuenta de perfil de la red social de TIK TOK Soledad_Nunez_de_la_cruz¹, en el cual la servidora expresó:

"SEÑORA, TENIENTE ALCALDESA, ¿POR QUÉ SE ESCAPAN? ¿POR QUÉ SE ESCAPAN? ¡COBARDES!"

Asimismo, del citado video, se puede apreciar un subtítulo con la redacción siguiente:

"CUANDO NO ENTIENDES CUÁL ES TU FUNCIÓN COMO REGIDORA. VINIERON A HOSTIGARME Y CUANDO LOS GRABO HUYEN.. COBARDES.... SON REGIDORES DE ATE.... POBRE MI ATE QUERIDO"

(sic)

Que, se aprecia el Acta de Constatación Notarial de fecha 03 de mayo del 2023, donde los Regidores de la Municipalidad Distrital de Ate Gisela Casavilca Ñahui, Geraldine Nancy Aguirre Galarza y Fabio Huamancayo Astoray deseaban dejar constancia del contenido de una publicación en una cuenta de "Tik Tok" y de los diversos comentarios emitidos a raíz de la misma, por lo que el Notario Roque Díaz Delgado, deja constancia textualmente de lo siguiente:

(...) Ingresan (los regidores) al aplicativo TIK TOK en cada uno de sus teléfonos y se constata que la cuenta TIK TOK tiene el nombre de perfil de soledad_nunez_de_la_cruz y el nombre de usuario @hi_soledad, con una foto de una persona de sexo femenino, de contextura gruesa, con blusa blanca, jeans azul y lentes negros, que cuenta con un total de 1101 usuarios siguiéndola, 991 seguidores y 10.4 k me gusta, cuya captura de pantalla se adjunta a la presente.

Se puede observar varios videos publicados entre ellos el video objeto de constatación que cuenta con 73.4 k de visualizaciones, cuya captura de pantalla se adjunta a la presente.

Asimismo, se constata la publicación de un video de fecha 02 de marzo, con la redacción siguiente: "Cuando no entiendes cuál es tu función como regidora.. vinieron a hostigarme y cuando los grabo huyen... cobardes... son regidores de Ate...pobre mi Ate querido", tiene 775 reacciones, 81 comentarios y 37 videos favoritos guardados, 69 veces compartido, cuya captura de pantalla se adjunta a la presente.

*En el video se escucha una voz femenina que expresa lo siguiente:" Señora, **teniente alcaldesa, ¿Por qué se escapan? ¿por qué se escapan? ¡Cobardes !***

Los solicitantes desean se adjunten a la presente acta de alguno de los comentarios que ha recibido el video materia de la constatación en número de 08 páginas y que son parte integrante de la misma. Los solicitantes manifiestan que la voz que se oye en el video y la cuenta de TIK TOK pertenecen a la Sra. Soledad Núñez, trabajadora de la Municipalidad de Ate, dejan constancia que el día 02 de marzo del 2023 promediando las 16:00 horas, nos encontrábamos saliendo de los interiores de las instalaciones de la Municipalidad; ya que, teníamos reuniones programadas como parte de nuestras funciones al ser regidores de la comuna, en ese instante es que de la nada sin mediar motivo la Sra. Soledad Núñez, trabajadora de la entidad, se nos acerca raudamente con su celular grabándonos e insultándonos sin provocación alguna gritando entre cosas que somos unos cobardes, generando la atención y tumulto de los servidores y administrados que se encontraban cerca, por lo que, no tuvimos opción más que subir apurados a nuestros vehículos con el temor que la servidora nos siga violentando verbalmente o

¹ https://www.tiktok.com/@hi_soledad

inclusive físicamente, lo anterior se puede comprobar del video que ella publicó en su red social personal de TIK TOK. (...)
(sic)

Que, de las capturas de pantalla del perfil de TIK TOK "soledad_Nunez_de_la_cruz", se puede constatar que ésta se encuentra siguiendo a **1101 usuarios, que tiene 991 seguidores y un total de "me gusta" de 10.4 k; y que tiene más videos publicados relacionados a la Municipalidad Distrital de Ate.**

Que, en la captura de pantalla del referido video publicado en el perfil de TIK TOK "soledad_Nunez_de_la_cruz", se puede verificar que tiene como subtítulo superpuesto al video "**cuando no entiendes cuál es tu función como regidora...vinieron a hostigarme y cuando los grabo HUYEN...cobardes...son regidores de Ate...Pobre mi Ate querido" con 73 mil cuatrocientos reproducciones, 775 "me gusta", 37 veces guardado, 69 compartidos y 81 comentarios, demostrándose la magnitud del nivel de difusión que tuvo,** y generando como reacción , a que más personas ataquen e insulten a los Sres. Regidores mermando así en mayor escala su honor y buena imagen.

Que, de las capturas de pantalla de los comentarios del video publicado en el perfil de TIK TOK soledad_Nunez_de_la_cruz en fecha 02-03-2023, se puede observar una cantidad considerable de comentarios insultantes y ofensivos de terceras personas contra los Sres. Regidores guiados solamente por la alocución del video sin saber el trasfondo del mismo.

Que, mediante Informe N° 058-2023-MDA/STPAD de fecha 05 de mayo del 2023, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos se imponga Medida Cautelar previo al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra la servidora Soledad Núñez de la Cruz, ya que, se advirtió de manera preliminar y previo al inicio de procedimiento administrativo disciplinario, con su grave accionar habría vulnerado y afectado el derecho al honor y buena reputación (bienes jurídicamente protegidos) de los señores regidores, que conforman el Concejo Municipal, máximo órgano de un Gobierno Local.

Que, de la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 016-2023-MDA-GAF-SGRH, de fecha 05 de mayo del 2023, se puede observar que se impone **medida cautelar** previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, contra la servidora Soledad Núñez de la Cruz, Especialista en Organizaciones Sociales de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 Contratación Administrativa de Servicios, consistente en exonerarla de su obligación de asistir al centro de trabajo, adoptándose dicha medida de manera excepcional; toda vez que, con su conducta y accionar presuntamente violento, puede afectar gravemente los intereses generales y los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. Ahora bien, los citados intereses generales deben ser analizados, tomando en consideración, la magnitud y gravedad de los hechos denunciados, pues deben proteger no solo la imagen institucional y buen funcionamiento del Gobierno Local, sino también proteger aquellos derechos conexos de los servidores y funcionarios (regidores) que forman parte de su estructura organizacional. Tales derechos tienen que ver con salvaguardar la integridad, el honor y buena reputación de los miembros del Concejo Municipal Distrital de Ate, y que a su vez no se amenace o amedrente la función fiscalizadora y/o legisladora otorgada por la Ley Orgánica de Municipalidades; situación que garantiza finalmente la correcta continuidad operativa del municipio y adecuada prestación de servicios a los administrados.

Que, dentro del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se atribuye a la servidora Soledad Núñez de la Cruz haber proferido en su red social de TIK TOK textualmente que, los Sres. Regidores Gisela Casavilca Nahui Geraldine Nancy Aguirre Galarza y Fabio Huamancayo Astoray son entre otros "[...] **unos cobardes**".

Así pues, debe considerarse que esta expresión, según la Real Academia Española de la Lengua, significa: "Pusilánime, sin valor ni espíritu para afrontar situaciones peligrosas o arriesgadas"; por lo que, el término empleado es sin duda en sentido peyorativo.

Que, los Sres. Regidores Gisela Casavilca Ñahui, Geraldine Nancy Aguirre Galarza y Fabio Huamancayo Astoray adjuntan a su denuncia un Acta de Constatación Notarial a través de la cual se deja constancia que el día 02 de marzo del 2023 promediando las 16:00 horas, se encontraban dentro de los interiores de las instalaciones de la Municipalidad, pues tenían reuniones programadas como parte de sus funciones al ser regidores de la comuna edil. En ese instante, sin mediar motivo la Sra. Soledad Nuñez, trabajadora de la entidad, se les acerca raudamente con su celular grabándolos e insultándolos sin provocación alguna, gritando entre cosas que son unos cobardes, generando la atención y tumulto de los servidores y administrados que se encontraban cerca, por lo que, no tuvieron opción más que subir apurados a sus vehículos con el temor de que la servidora los siga violentando verbalmente o inclusive físicamente. Todos estos hechos se pueden comprobar del video descargado de la cuenta de perfil de TIK TOK soledad_Nunez_de_la_cruz, que tiene una duración de 15 segundos, el mismo que obra en CD en el expediente como medio probatorio.

Que, se debe tener en consideración también que la servidora imputada con su accionar paralelamente habría hecho que los Sres. Regidores se retiren de la entidad, por miedo, interrumpiendo así su función fiscalizadora y legisladora otorgada por la Ley Orgánica de Municipalidades; **afectando así la correcta continuidad operativa de la entidad y adecuada prestación de servicios públicos a los administrados.**

Que, en esa medida, de la revisión del video **se constata que el insulto ha sido proferido dentro de las instalaciones de la comuna y dentro del horario laboral**, grabándolo en video para posteriormente publicarlo en su cuenta personal de la red social de TIK TOK, cuya configuración y difusión permitía que sea visible a todo el público, no solo por la servidora y su entorno más cercano, sino que inclusive llegó a generar que tenga **73 mil cuatrocientos reproducciones**; lo que hace comprobar la **magnitud de la difusión** del mismo, **provocando que más personas ataquen e insulten a los Sres. Regidores afectando así no solo la imagen institucional del Municipio, sino también en mayor escala la honra y reputación de sus funcionarios** (regidores). Igualmente, las personas sobre las que recae el insulto no son servidores de cualquier nivel dentro de la estructura jerárquica de la Entidad, sino que se trata de funcionarios públicos que se constituyen como máximo órgano de gobierno, según el ROF de la entidad, quienes se habrían visto obligados a interrumpir su función fiscalizadora y legisladora otorgada por Ley. Del mismo modo, debe señalarse que, el insulto habría sido expresado sin que mediara alguna provocación, de forma tal que pueda alegarse que el contexto en el que se dio el insulto haya sido en una discusión o situación de similar naturaleza y que al haberse producido en las instalaciones de la entidad y durante el horario laboral, provocara como consecuencia que se haya afectado la correcta continuidad operativa del municipio y adecuada prestación de servicios públicos a los administrados.

PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANO INSTRUCTOR SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Sobre el recurso de apelación contra la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 016-2023-MDA-GAF-SGRH.

Que, la servidora manifestó: "(...) *no fue comunicada previamente con la presunta falta según lo previsto en el artículo 96° de la Ley del Servicio Civil, y tampoco se acreditó la decisión motivada de la resolución. De igual forma, el Órgano Instructor no cumplió con acreditar de qué forma la continuación de sus labores, ocasionaría una grave afectación al interés general, y tampoco puso en conocimiento el contenido del Informe N° 058-2023-MDA/STPAD de fecha 4 de mayo de 2023.*

Asimismo, los Señores Regidores demuestran su autoridad sobre la trabajadora al adoptar una medida cautelar; así como, la vulneración al principio de razonabilidad y proporcionalidad. (...)"

Que, al respecto, este Órgano Sancionador debe manifestar que la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y su Reglamento General, aprobado por D.S N° 040-2014-PCM, ha omitido definir lo que se entiende por medida cautelar, por lo cual corresponde remitirnos a la doctrina. En el campo procesal se ha referido que las medidas cautelares son actos procesales del órgano judicial adoptados en el curso de un proceso, o previamente a él, a solicitud del interesado para asegurar bienes o pruebas y mantener una situación de hecho, como anticipo de una garantía judicial de la defensa de la persona y de los bienes, para no tornar ilusorias las sentencias judiciales.

Que, en ese sentido, citando a FENOCHIETTO² señala que podemos definir las medidas cautelares procesales como aquellas de carácter precautorio que cumplen la función de significar un anticipo asegurativo de la garantía jurisdiccional, para impedir que el derecho cuyo reconocimiento se pretende obtener por medio del proceso pierda su virtualidad o eficacia hasta el pronunciamiento de la sentencia definitiva. En el ordenamiento jurídico peruano LEDESMA NARVÁEZ³ precisa que: "(...) *la medida cautelar importa un prejuzgamiento porque anticipa opinión, pero no obliga a resolver al juez en la decisión final en atención a la medida dictada con antelación. El juez no está en condiciones de afirmar que la pretensión demandada será amparada. Si bien se obtuvo la medida cautelar, ella puede ser alterada por lo actuado en la etapa probatoria del proceso, haciendo luego que la decisión final sea diferente a la que se hubiera tomado antes de ella.*"

Que, podemos definir que las medidas cautelares en el ámbito del Régimen Disciplinario regulado por la Ley SERVIR son entendidas como aquellas decisiones procedimentales que con carácter excepcional y provisional son impartidas por la autoridad administrativa revestida de competencias conferidas por ley expresa, con el objeto de asegurar el resultado final del procedimiento administrativo disciplinario.

Que, las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudiera corresponderle. Excepcionalmente cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en este último caso la validez de dicha medida estará condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.

Que, por su parte, el Reglamento de la Ley SERVIR ha previsto en su artículo 108°, que de acuerdo al artículo 96° de la Ley SERVIR, las medidas cautelares que excepcionalmente podrá adoptar la entidad son:

- a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlos a disposición de la Oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo a su especialidad.
- b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo.

Que, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S N° 040-2014-PCM, recogiendo lo previsto en la ley, ha señalado que excepcionalmente podrán imponerse medidas cautelares antes del inicio del procedimiento disciplinario, **siempre que el órgano instructor determine que la falta presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general.** La medida provisional se encontrará condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Que, ahora bien, el Órgano Instructor mediante la resolución materia de análisis resolvió: "(...) *imponer medida cautelar previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la misma que es de carácter excepcional y provisional con el objeto de asegurar el resultado final del procedimiento contra la servidora Soledad Núñez de la Cruz, especialista en organizaciones sociales de la Gerencia de*

² FENOCHIETTO, Carlos E., Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, comentado, anotado y concordado. Tomo I, Buenos Aires, Astrea, 1999, Págs. 700-701.

³ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. Comentarios al Código Procesal Civil. Cuarta edición. Agosto 2012. Tomo II. Pág. 434.

Desarrollo e Inclusión Social, quien a la fecha presta servicios en la Subgerencia de Salud, Demuna, y Bienestar Social, bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057°, Contratación Administrativa de Servicios, consistente en exonerarla de su obligación de asistir al trabajo (...)"

Que, cabe precisar, que de acuerdo a lo previsto en el numeral 12.4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" prescribe que **las medidas cautelares no son impugnables.**

Que, es oportuno señalar que de acuerdo a lo previsto en el numeral 11.1 del artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General: "Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley". De esa manera, efectuando una interpretación sistemática de lo dispuesto en la Directiva y el TUO de la Ley N°27444, teniendo en cuenta que la nulidad a pedido de parte solo puede ser alegada a través de un recurso administrativo⁴ y estando que las medidas cautelares impuestas en el PAD de la Ley del Servicio Civil son inimpugnables, se concluye que la nulidad de parte interpuesta contra la misma no resultaría procedente.

Que, en otras palabras, **no resultaría procedente la nulidad de parte contra una medida cautelar** en la Ley del Servicio Civil, motivo por el cual, el recurso presentado por la trabajadora imputada solicitando la nulidad ante el superior jerárquico no puede ser evaluado por la Subgerencia de Recursos Humanos conforme a los argumentos expuestos; por tanto, corresponde DESESTIMAR el pedido del recurso impugnatorio planteado por la trabajadora.

Sobre la fecha exacta de los hechos denunciados por los Señores Regidores.

Que, en este punto, la servidora indicó: (...) los hechos no ocurrieron el 02 de marzo de 2023 a las 16:00 pm., toda vez que ese día se encontraba realizando labores en el CIAM, realizando actividades en el taller de danza y actividades físicas, con adultos mayores en el sector de Santa Clara adjuntando diversas imágenes. Señala que los hechos ocurrieron el 3 de febrero al promediar las 05:23 pm en la hora de salida y manifestó que los Señores Regidores faltan a la verdad, pues minutos antes estaban preguntando por su persona, y sus compañeros Cintia Valdez Quispe, Isabel Huamán Quispe y Pilar Granados Sandoval son testigos de los hechos. (...)

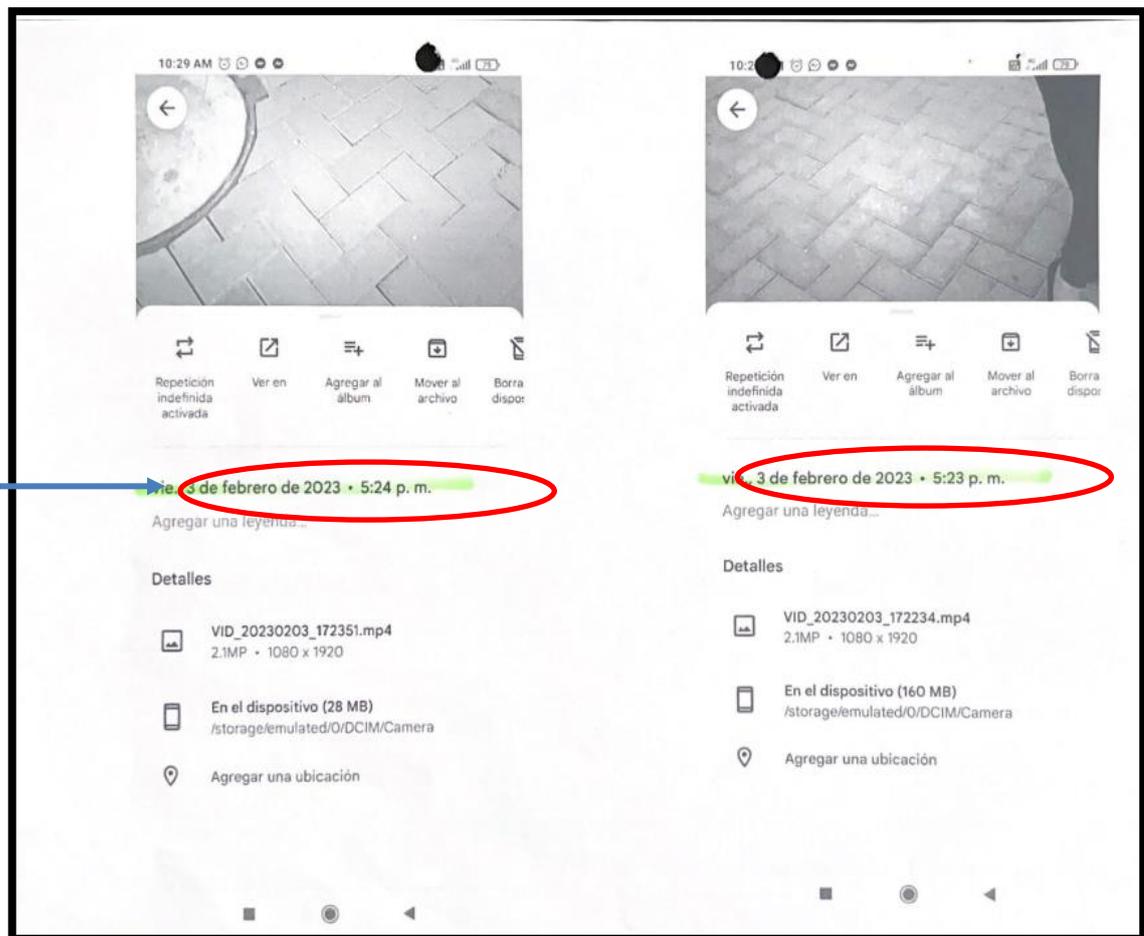
Que, en ese sentido, la Resolución que dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario indicó en el numeral 2.1: "*precisión de los hechos que configurarían la presunta falta mencionada: Que, la servidora NUÑEZ DE LA CRUZ SOLEDAD, en su calidad de Especialista en Organizaciones Sociales de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, presuntamente habría agredido verbalmente a los Sres. Gisela Casavilca Ñahui Geraldine Nancy Aguirre Galarza y Fabio Huamancayo Astoray, Regidores de la Municipalidad Distrital de Ate el día 02 de marzo del 2023, dentro las instalaciones de la entidad y durante el horario laboral, registrándolo deliberadamente en video para posteriormente publicarlo y difundirlo masivamente en su cuenta personal de la red social de TIK TOK, afectando así no solo la imagen institucional de la Municipalidad frente a la sociedad, el honor y la reputación de los miembros del Concejo Municipal Distrital de Ate; sino también, se habría afectado la labor fiscalizadora y/o legisladora de los regidores, la correcta continuidad operativa del municipio y la adecuada prestación de servicios públicos a los administrados.*"

Que, cabe precisar, que la fecha consignada en el acto de inicio del PAD, es en mérito a la denuncia interpuesta por los Señores Regidores ante la Secretaría Técnica del PAD, adjuntando el acta de constatación ante la notaría Roque Díaz Delgado de fecha 03 de mayo de 2023, señalando la publicación de un vídeo de fecha 02 de marzo del 2023, en el aplicativo "Tik Tok" bajo el perfil de

⁴ Los cuales, en el PAD de la LSC, de acuerdo a lo previsto en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N9 040-2014-PCM, son el recurso de reconsideración y recurso de apelación.

nombre: soledad_Nunez_de_la_cruz, quién expresó de manera literal en el video de quince (15) segundos: "SEÑORA, TENIENTE ALCALDESA, ¿POR QUÉ SE ESCAPAN? ¿POR QUÉ SE ESCAPAN? ¡COBARDES!". En esa línea, la servidora precisó que la fecha consignada resulta errónea, pues ese día estuvo realizando labores en otro lugar geográfico (Santa Clara), anexando fotografías con adultos mayores y un chat de WhatsApp bajo el nombre "Asistencia CIAM 2023 Ate", donde se visualiza que la servidora adjunta una fotografía en lugar desconocido a las 05:05 pm del día 02 de marzo de 2023 y en el mismo chat se aprecia que otras personas comentan otros temas el mismo día.

Que, ahora bien, no debemos pasar desapercibido el hecho de que la propia trabajadora acepta que los hechos objeto de imputación acontecieron el día 03 de febrero al promediar las 17:23 pm (al término de su jornada laboral), adjuntando para ello, capturas de pantalla de su propio celular conforme al siguiente detalle:



Que, al efectuar un análisis objetivo de la prueba de descargo presentada, se desconoce la ubicación geográfica de los videos; sin embargo, la propia trabajadora reconoce que los hechos denunciados por los Sres. Regidores si existieron, pero que tuvieron como fecha cierta el día 03 de febrero del presente año, **es decir, la trabajadora convalida y corrobora de forma expresa el hecho de haber grabado a los Regidores para decirles "cobardes"**. Por tanto, conforme al principio de veracidad⁵, este Órgano Sancionador corrobora que el medio probatorio presentado obedece al hecho afirmado por la trabajadora.

⁵ TUO de la Ley N° 27444, 1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

Que, a fin de ratificar la fecha cierta de los hechos denunciados, mediante el Oficio N° 10-2023-MDA/SGRH-STPAD de fecha 17 de agosto de 2023, se invitó a la regidora Geraldine Aguirre Galarza para realizar la diligencia de aclaración de los hechos denunciados quien manifestó lo siguiente:

"01.- PARA QUE DIGA: ¿RECUERDA USTED LA FECHA Y HORA EXACTA DONDE LA SERVIDORA SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ EMPEZÓ A GRABARLA PROFIRIENDO INSULTOS A SU PERSONA Y OTROS DOS REGIDORES EN INMEDIACIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE?"

Que, si recuerdo la fecha de los hechos denunciados contra Soledad Núñez De la Cruz.

02.- PARA QUE DIGA: ¿PRECISE LOS MOTIVOS QUE CONLLEVARON A INDICAR EN SU DENUNCIA, QUE LOS HECHOS ACONTECIERON EL DÍA 03 DE MARZO DE 2023 A HORAS 04:00 PM?"

Que, mi persona y los Señores Regidores al momento de interponer la denuncia, observamos en la red social "Tik Tok" la numeración "2-3" y por error involuntario asumimos que la fecha de los hechos era del 02 de marzo del presente año.

03.- PARA QUE DIGA: ¿SE RECTIFICA SOBRE LA FECHA Y HORA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS CONTRA SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ?"

*Que, al visualizar el perfil "Tik Tok" de la trabajadora Soledad Núñez De la Cruz se logra apreciar que la fecha de los videos en que los usuarios suben a la citada red social es con el calendario opuesto de las fechas (mes y día); por lo que, **en este acto vengo a corregir la fecha de la denuncia, siendo la fecha correcta el día 03 febrero del 2023 aproximadamente a las 05:00 pm.**"*

Que, conforme a la diligencia mencionada, se evidencia que uno de los Sres. Regidores indicó que la fecha exacta de los hechos aconteció el día el 03 de febrero del presente año, indicando un error de involuntario al momento de interponer la denuncia.

Que, en consecuencia, pese a que el acto de inicio del PAD haya consignado una fecha distinta de la comisión de los hechos imputados, con la diligencia practicada por el Órgano Instructor el procedimiento no debe verse afectado y por el contrario debe continuar con las formalidades, garantías que establece la Ley del Servicio Civil, **toda vez que la servidora aceptó de forma expresa que los hechos sucedieron el 03 de febrero del presente año.** En otras palabras, la servidora corrobora su conducta al grabar un video a los Señores Regidores y posteriormente difundirlo masivamente en su cuenta personal "Tik Tok" con frases que atentaron contra la buena reputación, imagen y honor de los mismos.

Sobre el video presentado por la servidora y publicado en la red social "Tik Tok".

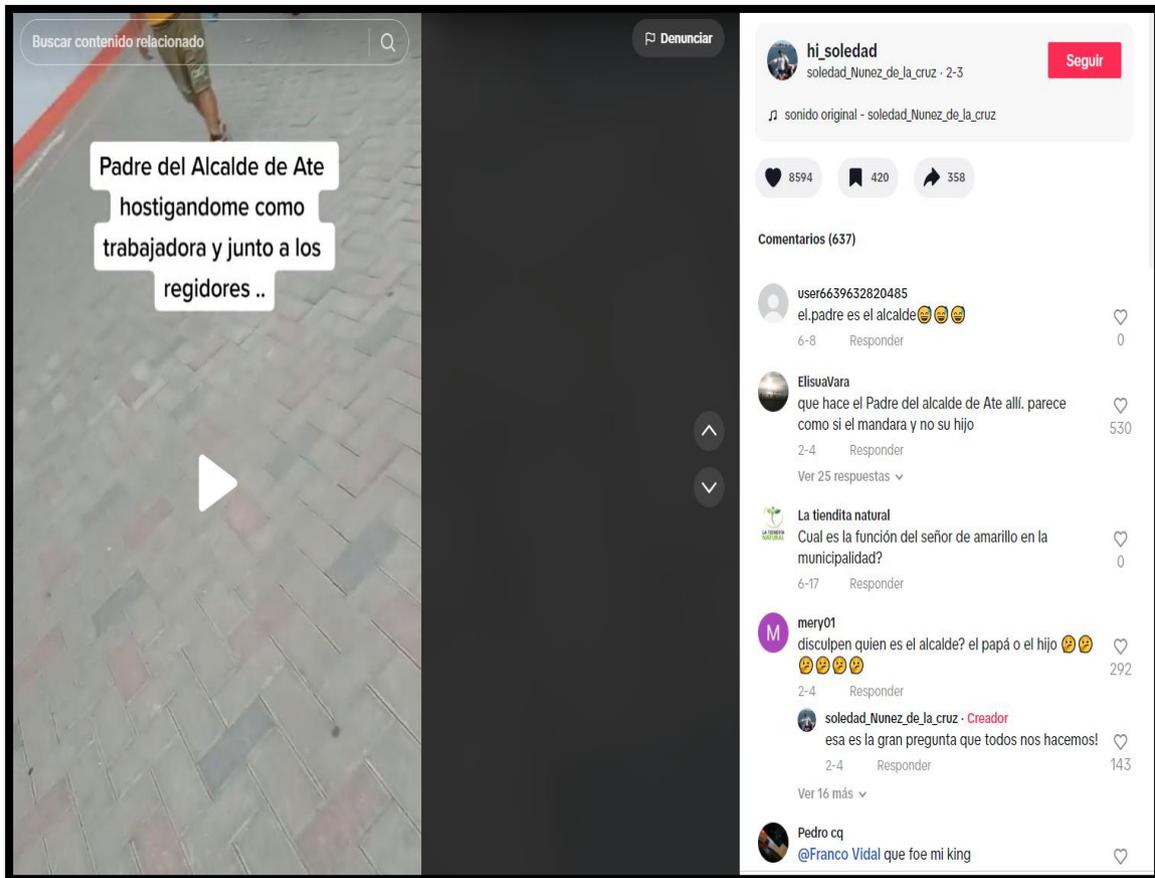
Que, en este extremo de los descargos, la servidora señaló: "(...) los Señores Regidores no han cumplido con describir todos los hechos ocurridos, centrándose solo en lo dicho y escrito por la trabajadora, no exponiendo la conducta que ellos han infringido, más aún cuando ostentan un cargo de representación local.

Así también, menciona que es falso que se armó un tumulto de los trabajadores, en el video se observa un vehículo cerca a los señores regidores y ellos tenían libre tránsito para desplazarse; es falso indicar que ha violentado verbalmente a los señores regidores, pues si se analiza detenidamente el video, lo que hace es la descripción de la acción de los Regidores y ello no conlleva a violentar verbalmente y/o físicamente, no se pueden adelantar a un hecho ocurrido. (...)"

Que, de lo expuesto, este Órgano Sancionador corrobora que la trabajadora adjuntó un CD donde contienen dos videos, un primer video del hecho imputado y el segundo video⁶ bajo el siguiente subtítulo:

⁶ https://www.tiktok.com/@hi_soledad/video/7196116508790099206

"Padre del Alcalde de Ate hostigándome como trabajadora y junto a los regidores." con una duración de un minuto y tres segundos.



Que, del contenido de este video, se logra apreciar que la trabajadora graba a uno de los Sres. Regidores (Gisela Casavilca Ñahui), para luego filmar a dos personas más sin identificarlas, sosteniendo una conversación que si bien no se encuentra en un marco de cordialidad comunicativa, lo cierto es que tampoco se aprecia algún acto de violencia verbal por parte de los Sres. Regidores y por el contrario, **se logra percibir una conducta provocadora por parte de Soledad Núñez de la Cruz quien profiere términos ofensivos contra los regidores registrados en el video de fecha 02 de febrero de 2023;** por lo tanto, no podemos otorgar validez probatoria al segundo video presentado por la trabajadora.

Que, por otro lado, es menester señalar que el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ate aprobado con Ordenanza Municipal N° 491-2019-MDA establece en el artículo 11°, que el Concejo Municipal es el máximo órgano deliberativo del gobierno de la Municipalidad Distrital de Ate, tiene como objetivo determinar las políticas del desarrollo integral, sostenible y armonio de la jurisdicción, así también el artículo 12°: "*el concejo municipal está conformado por el Alcalde quien lo preside y los Regidores Distritales quienes tienen potestad para ejercer funciones normativas y fiscalizadores de los actos de la gestión municipal*".

Que, en concordancia, la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°29972 en el numeral 4 del artículo 10° establece que es función de los regidores: "**Desempeñar funciones de fiscalización de la gestión municipal**".

Que, bajo tal premisa, se entiende que la función principal de todo regidor es ejercer una labor fiscalizadora en la gestión municipal, motivo por el cual, **se corrobora que a los señores Regidores**

cuando se encontraban desempeñando tal labor fueron sorprendidos por la trabajadora Soledad Núñez de la Cruz quien se les acercó raudamente con su celular grabándolos e insultándolos sin mediar provocación alguna, profiriendo el término "cobardes", y ello generó que las personas que se encontraban en los alrededores sean testigos de la conducta reprochable de la trabajadora, razón por la cual optaron por subir al vehículo que aparece en el video bajo el miedo de que la servidora siga expresando insultos verbales y/o se llegue tal vez hasta las agresiones físicas.

Que, en ese orden de ideas, el hecho de que la trabajadora haya actuado de esa manera, ocasiono que los regidores no puedan ejercer eficazmente su labor fiscalizadora en la Municipalidad Distrital de Ate y consecuentemente los trabajadores y administrados interrumpen sus actividades administrativas; por tanto, corresponde DESESTIMAR el argumento de la trabajadora.

1.1. Sobre la difusión masiva del video y el faltamiento de palabra contra los Señores Regidores.

Que, con relación a este punto la servidora manifiesta: "(...) *En el video expuesto por el aplicativo Tik Tok aclara que se visualiza el hecho ocurrido y con el título colocado no incurre en una falta puesto que los Señores Regidores son personas públicas que están expuestas a la sociedad. Además, indicó que toda autoridad administrativa que pretenda imponer una sanción está obligada a realizar una actividad probatoria que compruebe que es culpable de este hecho que se le atribuye. Finalmente hizo alusión a los principios de razonabilidad y proporcionalidad (...)*"

Que, sobre el particular, corresponde realizar un análisis concienzudo del video publicado en el aplicativo "Tik Tok", respecto a los siguientes aspectos:

a) El insulto realizado por Soledad Núñez de la Cruz el día 02 de febrero del presente año

Que, la servidora indica que el hecho ocurrido contra los señores Regidores y el título del video no revisten de una falta disciplinaria, hecho que resulta ser falso, pues pretende minimizar los insultos proferidos a los Señores Regidores con argumentos que no se ajustan a la realidad.

Que, la servidora en el video expresó lo siguiente: "**Señora, teniente alcaldesa, ¿Por qué se escapan? ¿pór qué se escapan? ¡Cobardes!**". En esa línea, corresponde desarrollar porque los insultos de la trabajadora si habrían configurado faltamiento de palabra en agravio a los Sres. Regidores afectando la imagen, honor y dignidad de los mismos.

Que, en cuanto a la falta administrativa, la doctrina señaló lo siguiente: "El faltamiento de palabra verbal o escrita es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Ofensa verbal, será toda aquella que pueda "humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien, o ponerlo en evidencia con palabras". Dado el silencio legal, cualquier medio será válido para emitir y hacer llegar esa ofensa al destinatario: de viva voz, mediante llamada telefónica, o cualquier otro medio de transmisión como podría ser, carta, fax, correo electrónico, o incluso mediante la realización de octavillas"⁷. Lo importante es que la actuación realizada sea apta para alcanzar el resultado buscado con la ofensa.⁸

Que, está acreditado que el faltamiento de palabra comprende las agresiones verbales o escritas en agravio de otros servidores, de sus superiores, o del personal jerárquico. Este supuesto se constituye cuando el servidor injuria con insultos al personal antes descrito o propina calificativos que afectan su dignidad u honor.

⁷ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional. 1º edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009. p. 42

⁸ ORELLI HERNÁNDEZ, Juan. El despido disciplinario en España. Primera parte: configuración jurídica"; texto citado en el libro de: QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional. 1º edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009. p. 42.

Que, es necesario, efectuar un análisis de las circunstancias concurrentes para determinar si la servidora tuvo la intención de ofender o no a los Sres. Regidores. En efecto, previamente se debe evaluar que la expresión vertida por el servidor al personal jerárquico o compañero de trabajo tiene un carácter ofensivo y que la expresión menoscaba la dignidad y/o honorabilidad de la persona (elemento objetivo). Por otro lado, el elemento subjetivo busca analizar la intención del servidor de expresar frases con el propósito de ofender o menospreciar a la persona a quien dirige sus palabras.

Que, dicho esto, el contexto de la imputación se originó en una actuación fiscalizadora de los Sres. Regidores de esta Corporación Municipal y es importante valorar la intencionalidad de la conducta de la servidora, pues evidenciamos el claro propósito de ofender a los Sres. Regidores por el solo hecho de cumplir sus labores en la Municipalidad de Ate al emplear el término "cobardes" y exponerlo masivamente en redes sociales, término que sin duda resulta ser peyorativo.

Que, de acuerdo al video objeto de imputación, la servidora se dirigió a los Sres. Regidores - personal jerárquico, para faltarles el respeto a través de insultos, grabándolo en video y luego publicarlo en el aplicativo "Tik Tok" afectando su imagen profesional; evidenciándose al mismo tiempo que concurren tanto el elemento objetivo como subjetivo para que se configure el faltamiento a la palabra, pues las frases tuvieron un carácter ofensivo con la finalidad de desprestigiar la imagen de los Sres. Regidores y no permitir ejercer la labor fiscalizadora de manera continua y fluida en la Municipalidad Distrital de Ate.

b) Alcance del derecho a la libertad de expresión y su aplicación al caso concreto

Que, ahora bien, teniendo en cuenta que el faltamiento de palabra esta intrínsecamente relacionado con el ejercicio de la libertad de expresión, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: "Por tanto, el ejercicio de la libertad de expresión no puede contener expresiones injuriosas (debiendo evitarse insultos, excesos verbales y respetando la dignidad de las personas), innecesarias o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten"⁹.

Que, en esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que la libertad de expresión comprende la posibilidad de emitir opiniones y juicios de valor respecto de cuestiones de interés público, habiendo señalado que la legitimidad de la opinión: "*no se mide por el grado de molestia, disgusto o inquietud que pueda ocasionar a los funcionarios públicos, quienes al aceptar cargos de esta naturaleza aceptan también ser sometidos al escrutinio diario acerca del modo como se conducen en la administración de la cosa de todos, sino porque la propagación del hecho noticioso no se realice empleando expresiones vejatorias o afrentosas*" (...)¹⁰. (subrayado es nuestro).

Que, del análisis de la jurisprudencia citada, es posible señalar que el faltamiento de palabra debe ser sancionado cuando un servidor emita palabras agraviantes que afectan el honor y la dignidad de la persona a quien dirige sus palabras afectando de esta manera la relación laboral. Si bien es cierto, la libertad de expresión y opinión es un derecho constitucionalmente reconocido, este no debe ejercerse de manera indebida, de lo contrario, implicaría un ataque contra la honorabilidad y respeto personal.

Que, vale decir, que la libertad de expresión es un derecho fundamental que se ejerce mediante distintos medios, pero tal ejercicio debe realizarse cuidando que no se profieran agravios, injurias u otro tipo de faltamiento que impliquen menoscabar la integridad y honra de las personas.

Que, en el presente caso, la servidora afirma que los regidores son personas públicas y por ende están expuestas a la sociedad, lo cual resulta ser totalmente FALSO, pues **se debe tener en cuenta que si bien la libertad de expresión puede comprender expresiones incómodas o contrarias al**

⁹ Fundamento 18° de la sentencia recaída en el Expediente N° 10034-2005-PA/TC.

¹⁰ Fundamento 16° de la sentencia recaída en el Expediente N° 02976-2012-PA/TC.

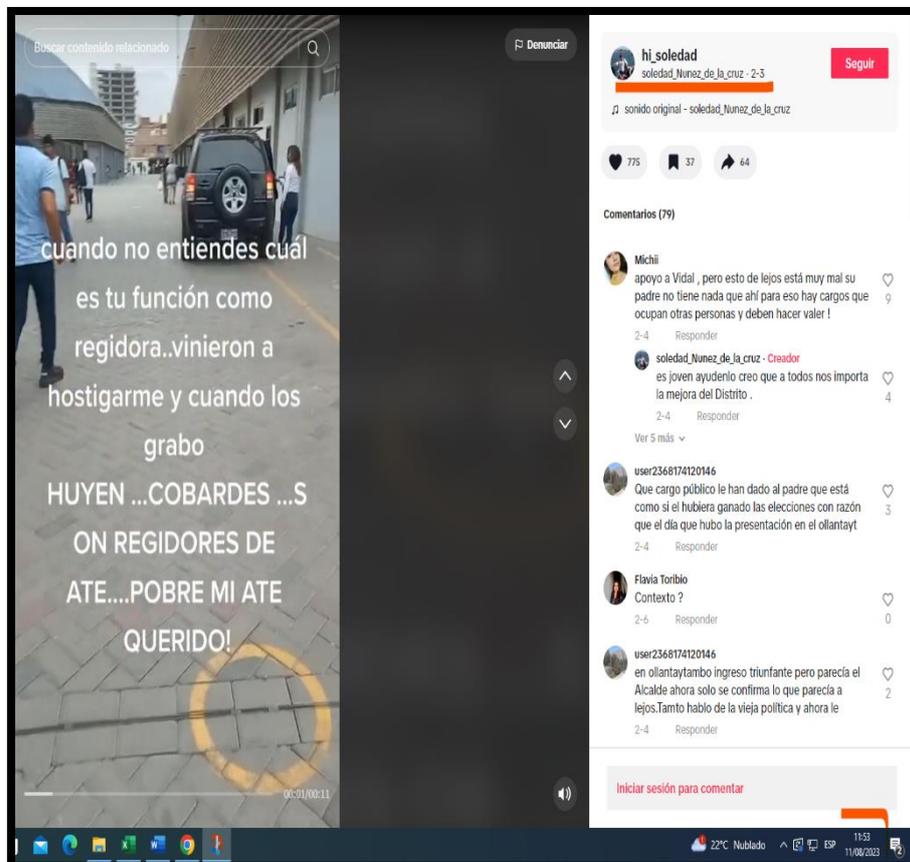
pensamiento mayoritario, no ampara de ningún modo expresiones insultantes que afecten el honor y dignidad de los Sres. Regidores.

Que, queda demostrado que la libertad de expresión radica en su valor democrático, sin embargo, cuando resulte necesario realizar un ejercicio de ponderación entre derechos constitucionales, prima los derechos al honor, a la buena reputación o la intimidad de otras personas. En el caso concreto, **se aprecia que los insultos expresados no se pueden enmarcar en un contexto de libertad de expresión, pues la trabajadora transgredió los límites de este derecho**, por lo que, corresponde desvirtuar dicho argumento.

Que, de igual forma, es importante precisar que la servidora es una profesional con nivel de educación formativo que le permitiría comunicarse y emitir expresiones sin necesidad de ofender, toda vez que las expresiones vertidas NO están bajo el límite de la libertad de expresión, por cuanto ha emitido insultos realizando juicios de valor que no corresponden al buen trato y respeto que debe primar entre trabajadores y personal jerárquico al referirse a los Sres. Regidores como "cobardes".

c) La permanencia del video hasta la actualidad en la red social "Tik Tok"

Que, sobre este punto, es conveniente indicar que en cuanto a la vigencia del video de fecha 02 de febrero de 2023, se realizó búsqueda en el aplicativo "Tik Tok" de la servidora, donde **se logra apreciar que dicho video permanece hasta la actualidad (agosto 2023), hecho que evidencia la conducta intencional y premeditada de continuar con la difusión masiva del video**, generando que nuevos usuarios, sean nacionales y/o internacionales, tengan una imagen negativa del Distrito de Ate y así mismo formen un juicio de valor erróneo acerca del trabajo de los Sres. Regidores, conforme al siguiente detalle:



Captura de pantalla del perfil de la trabajadora vigente hasta la actualidad.

Que, en esa medida, tenemos que el video se mantiene hasta la actualidad, cuya configuración permite que sea visible a todo el público no solo por la trabajadora y su entorno más cercano o un número reducido de personas, precisando que a la fecha de publicación del video se contaba con 73.400 visualizaciones (febrero 2023) y luego de aproximadamente cinco meses, el número de visualizaciones aumentó según la siguiente imagen:



Que, se aprecia, luego de cinco meses aproximadamente de haberse publicado el video, el número de visualizaciones aumentó a 73.600, es decir 200 personas más han visualizado el video de la trabajadora profiriendo insultos, lo que demuestra la intención deliberada y premeditada de mantener el video para que cualquier persona pueda observarlo; asimismo, las personas sobre las que recae el insulto no son cualquier servidor dentro de la estructura jerárquica de la entidad, sino que se trata de las autoridades que conforman el máximo órgano de la Municipalidad Distrital de Ate.

De esta manera, podemos concluir válidamente que la conducta de Soledad Núñez de la Cruz viene prologándose en el tiempo por voluntad propia al mantener el video hasta la actualidad, hecho que agrava la situación infractora generando que más personas insulten a los Sres. Regidores afectando de esta manera el honor y dignidad de los mismos.

De la Programación e Informe Oral realizado por la servidora imputada.

Que, la Subgerencia de Recursos Humanos comunico a este Órgano Sancionador el Informe de órgano Instructor N° 1533-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 04 de setiembre de 2023. En ese sentido este Órgano Sancionador emitió la carta N° 014-2023-MDA/GM de fecha 21 de setiembre de 2023, comunicando el Informe de órgano Instructor al servidor imputado; efectos de solicitar su informe oral, el mismo que a pedido de dicha servidora; este se realizó el día 06 de octubre de 2013 a horas 03:00 pm a través de la plataforma Virtual Google Meet.

Que, al llegar el día citado, dicha servidora realizo su informe oral, en compañía de su defensa legal - Abogado Robert Williams Liberato Vivanco con Registro CAL N° 88857, expuso los principales argumentos, que a continuación se detallan:

La Defensa legal manifestó:

"(...) en la imputación que se ha realizado, los regidores realizaron un acto de fiscalización, en cuestión de estos actos se debe tener en cuenta cómo se desarrollan los hechos en la imputación que se considera como actos agraviantes y que han realizado a los regidores; ¿si estaban realizando un acto de fiscalización?. A cuestionamiento señala:

Respecto a los hechos imputados los regidores buscaban comunicarse con mi patrocinada; y en consecuencia; mi patrocinada responde acercándose a los regidores, realizando la grabación solicitando cuál es el motivo por el cual desean comunicarse con su persona. Es ante este supuesto en que mi patrocinada se retira indignada al no tener respuesta por parte de los regidores; con las palabras que son objeto del presente proceso, a consecuencia de sufrir hostilizaciones, siendo que este hecho se daba en anteriores ocasiones desde el mes de enero desde el inicio de esta nueva gestión.

Precisa dos cosas que este hecho habría afectado el honor de los regidores:

- a) *La jurisprudencia Nacional ha mencionado que en alusión a personajes públicos son vulnerables de ser criticados en el ámbito del ejercicio de sus funciones. En ese sentido la acción que ha realizado mi patrocinada no es una ofensa, es una defensa que ha realizado mi patrocinada a consecuencia de una fiscalización arbitraria que los mismos regidores realizaron contra mi patrocinada.*
- b) *Segundo la publicación de este video en la plataforma tik Tok ha sido con la animo de realizar una denuncia pública a consecuencia de estos actos arbitrarios que se vienen realizando contra mi patrocinada. En ese sentido no habiendo ánimos pues de ofender a estas personas, no se podría en el tema de tipicidad imputar pues la sanción que ahora está consignado en la imputación de cargos realizada por faltamiento de palabra a funcionarios públicos.*

(...) Ahora bien si bien es cierto los regidores tienen la función de fiscalizar ellos no pueden fiscalizar fuera del horario establecido en el cual se desempeña la administración y segundo, la fiscalización debe ser a un personal directo, en ese caso a un subgerente del área encargada. En ese sentido si mi patrocinada no ocupa esos cargos ¿cuál es el motivo de la fiscalización de estos hechos por parte de la administración para poder sustentar su motivo de presencia en el lugar de los hechos?.

Asimismo, refiere que este despacho debe fallar conforme al principio proporcionalidad.

La servidora Soledad Nuñez de la Cruz manifestó:

Que, luego de los hechos suscitados, he sufrido actos hostilidad por parte de los Gerentes, he sido degradada en el trabajo, en cuanto a sus funciones me han bajado de nivel, sacando fotostáticas afectándome psicológicamente; dado que refiere soy hipertensa debido al tema causado por el presente procedimiento.

Análisis de los Descargos presentados por la defensa legal y la servidora Soledad Nuñez de la Cruz.

Que, respecto a lo manifestado por la defensa legal en el punto a): Dicha defensa legal reconoce la conducta imputada a su patrocinada manifestando que "se retira indignada al no tener respuesta por parte de los regidores; con las palabras que son objeto del presente proceso". Es decir, tácitamente

esta aceptando las palabras que tuvieron contenido degradante contra los Regidores Municipales denunciadores. Asimismo, como se ha manifestado precedentemente la libertad de expresión no conlleva a realizar cualquier tipo de violencia verbal física, emitiendo expresiones injuriosas que menoscaben la dignidad de cualquier tipo de persona; menos aun de personas con las cuales se mantiene un vínculo laboral; así ostenten la calidad de personaje público, servidor público o como en el presente caso representante elegido popularmente; razón por la cual se desestima las alegaciones formuladas.

Que, respecto a lo manifestado por la defensa legal en el punto b): Es deber precisar que, la defensa legal al realizar su derecho a ser escuchado; ha confundido el hecho de que los regidores denunciadores al realizar su función de fiscalización, han realizado la labor fiscalizadora a la servidora imputada en calidad de personal directo o Sub Gerente (*como refiere*); situación por la cual se precisa que la servidora imputada no ostenta la calidad de servidora con cargo o poder de dirección.

Que, se precisa que los hechos imputados a la servidora como el incurrir en acto de faltamiento de palabra; se ha evidenciado la falta de cordialidad comunicativa y una conducta hostil, totalmente provocadora en agravio del personal jerárquico, configurados por parte de la imputada cuando los regidores afectados, se encontraban realizando una labor inspectiva edil en con concordancia con la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, numeral 4 del artículo 10° establece que es función de los regidores: **"Desempeñar funciones de fiscalización de la Gestión Municipal"**; **más no fiscalizando directamente las labores de la servidora imputada**; razón por la cual se desestima las alegaciones formuladas.

Que, respecto a lo manifestado por la servidora Soledad Nuñez de la Cruz: Dentro del análisis de los actuados administrativos y los descargos formulados, no se acredita el haber sufrido presuntos actos hostilidad por parte de Gerentes o Sub Gerentes Municipales tal como refiere. Asimismo, no presenta sustento o prueba documental que acredite previamente el haber sido degradada en el trabajo, al encontrarse sacando fotostáticas.

Asimismo, se carece de certificado (de salud) expedido por autoridad competente, que asevere documentalmente las presuntas afectaciones psicológicas y de salud dentro del presente procedimiento; razón por la cual se desestima las alegaciones formuladas.

Sobre la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2023-MDA/GM

En virtud a la Resolución antes descrita, se impuso a la imputada la sanción de Destitución motivo por el cual la formulo Recurso de apelación, el cual fue elevado ante el Tribunal del Servicio Civil.

Sobre el medio recursivo, el Tribunal de servicio Civil - SERVIR emitió la Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala – SERVIR recepcionada de fecha 20 de junio de 2024, disponiendo

"(...)

39. *Con lo anterior a la vista, en el caso que motiva este pronunciamiento, se verifica una afectación al deber de debida motivación, pues se ha sancionado a la impugnante con destitución, bajo una motivación deficiente.*

40. *Consecuentemente, se ha verificado un supuesto de nulidad que justificará retrotraer el procedimiento hasta la etapa de la emisión de la resolución final a fin de que la Entidad evalúe la imposición de una sanción, teniendo en consideración los criterios antes expuestos (...)*".

Pronunciamiento del Tribunal de Servicio Civil – SERVIR, sobre la fecha exacta de los hechos denunciados por los Regidores.

"(...)

26. En efecto, esta imputación efectuada por la Entidad ha sido incluso confirmada por la impugnante tanto en su descargo como en su recurso de apelación. Es decir, ambas partes, Entidad e impugnante, coinciden en la veracidad de los hechos, aunque con una ligera diferencia: Aunque la Entidad refiere que los hechos ocurrieron en horario de trabajo, la impugnante precisa que los hechos ocurrieron

después de las 5:00 p.m. y, por tanto, no hubo una afectación a la función fiscalizadora de los regidores agraviados. No obstante, esta Sala no considera esa diferencia como trascendente dado que la función fiscalizadora de los regidores no se sujeta a un horario de trabajo (...)"

Es decir, el Tribunal corrobora que la imputación formulada, coincide con los hechos alegados y su veracidad; independientemente del horario de realización de la conducta imputada dentro o fuera del horario laboral.

**Pronunciamiento del Tribunal de Servicio Civil – SERVIR, sobre la imputación formulada relacionada en
incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio del personal jerárquico**

Dicha conducta, se tipificó acorde al literal c), del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, al haber agredido verbalmente a los Sres. Geraldine Nancy Aguirre Galarza, Fabio Huamancayo Astoray y Gisela Casavilca Ñahui, Regidores de la Municipalidad Distrital de Ate el día 02 de marzo del 2023, dentro las instalaciones de la entidad y durante el horario laboral, registrándolo en video para posteriormente publicarlo y difundirlo masivamente en su cuenta personal de la red social de TIK TOK, afectando así no solo la imagen institucional de la Municipalidad frente a la sociedad, el honor y la reputación de los miembros del Concejo Municipal Distrital de Ate; sino también, se habría afectado la labor fiscalizadora y/o legisladora de los regidores, correcta continuidad operativa del municipio y la adecuada prestación de servicios públicos a los administrados.

Por medio de la Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala – SERVIR, dicho tribunal **se pronunció sobre la imputación y la responsabilidad** imputada emitiendo el siguiente pronunciamiento:

" (...)

27. *Teniendo en cuenta los hechos constatados, es posible determinar que **la impugnante incurrió en la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por tanto, le resulta atribuible responsabilidad administrativa (...)***"

Es decir, el Tribunal corrobora que la imputada agredido verbalmente a los Sres. Geraldine Nancy Aguirre Galarza, Fabio Huamancayo Astoray y Gisela Casavilca Ñahui, Regidores de la Municipalidad Distrital de Ate el día 02 de marzo del 2023.

Sobre la Resolución de Gerencia Municipal N° 109-2024-MDA/GM

En virtud a la Resolución antes descrita, se impuso a la imputada la sanción de Destitución motivo por el cual la formulo Recurso de apelación, el cual fue elevado ante el Tribunal del Servicio Civil.

Sobre el medio recursivo, el Tribunal de servicio Civil - SERVIR emitió la Resolución N° 000267-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala – SERVIR recepcionada de fecha 24 de enero de 2024, disponiendo:

" (...)

40. *En atención a lo expuesto, si bien se advierte de que la Entidad ha desarrollado cada uno de los criterios de graduación de sanción, no se advierte, a criterio de este Colegiado, que los fundamentos expresados justifiquen con suficiencia la imposición de la sanción de destitución.*

41. *Finalmente, cabe precisar que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos imputados.*

Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer efectuando una adecuada justificación de cada uno de los criterios de graduación, debiendo evaluar la real magnitud de la conducta infractora, entre otros factores,

de forma tal que se justifique de forma adecuada la determinación de la sanción a imponer, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable.

44. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de la resolución de sanción de acuerdo con lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

45. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley."

Pronunciamiento del Tribunal de Servicio Civil – SERVIR, sobre la graduación de la sanción

"(...)

39. En ese sentido, considerando que la Entidad ha emitido un nuevo acto de sanción mediante la Resolución Gerencia Regional N° 68-2024-GRA/GRTPE, corresponde desarrollar el análisis de los criterios realizado por la Entidad:

(i) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Al respecto, en la Resolución N° 003417-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala se indicó que "no se encuentra suficientemente probado que los regidores hayan asistido para cumplir con su función fiscalizadora, por tanto, no podría concluirse que la conducta de la impugnante interrumpió o afectó dicha actividad".

Ahora bien, de la revisión de la resolución impugnada, para sustentar la configuración de dicho criterio, se indicó que la conducta de la impugnante no habría permitido a los regidores realizar su labor de fiscalización y que por ello se habría vulnerado el correcto funcionamiento de la administración pública; sin embargo, nuevamente la Entidad no sustentó lo antes expuesto.

Tampoco, ha descrito la grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicos protegidos que haya ocasionado la conducta del impugnante, para determinar imponerle la sanción de destitución teniendo en cuenta que dicha sanción es la más gravosa.

Al respecto, resulta pertinente considerar los efectos de la sanción de destitución, para ello se trae a colación lo señalado por este Tribunal en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, en donde se precisó, con relación a la sanción de destitución, lo siguiente:

"15. La sanción de destitución es la más gravosa de todas las sanciones puesto que implica el término de la relación de prestación de servicios y debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, la cual debe encontrarse prevista en la Ley N° 30057, Ley N° 27815 u otra norma con rango de ley. (...)"

Asimismo, en su numeral 36 se ha señalado que: "(...) Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

(ii) *Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: La entidad refiere que la impugnante tuvo el ánimo de ocultar la comisión de la falta al negar categóricamente las imputaciones.*

Al respecto, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó respecto a dicho criterio lo siguiente:

"38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

(...)

40. De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas.

Estando a lo expuesto, no se aprecia que dicho criterio se haya configurado.

(iii) *Las circunstancias en que se comete la infracción: La Entidad ha considerado que los hechos se cometieron cuando los regidores afectados estuvieron ejerciendo su función fiscalizadora, sin embargo, como lo hemos precisado anteriormente, ese hecho no se encuentra debida y suficientemente probado.*

Asimismo, cabe precisar que en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que "49. En efecto, una circunstancia en que se comete la falta no es un elemento constitutivo del supuesto de hecho de esta última, sino que es periférica o circundante a esta. Por ejemplo, en aquellos casos en que se atribuye la falta de negligencia en el desempeño de las funciones por no haber atendido oportunamente una solicitud o requerimiento dando lugar al vencimiento del plazo; algunas circunstancias periféricas que rodean a tal hecho y que pueden haber influido en la comisión del mismo son la carga laboral que maneja el área u oficina y el número de trabajadores con que cuenta".

(iv) *La continuidad en la comisión de la falta: Sobre el particular, la Entidad refiere que el video se mantuvo en una red social hasta agosto de 2023.*

Al respecto, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que: "67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta."

Estando a lo expuesto, no se aprecia que el sustento señalado por la entidad coincida con lo señalado en el numeral 67 de la referida resolución de sala plena, para que se pueda configurar dicho criterio de graduación.

(v) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: Al respecto, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que:*

70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida". Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.

71. Por ejemplo, el servidor que presenta boletas adulteradas o inexactas en su rendición de viáticos para hacerse pagar más. En este caso, el beneficio ilícito será el monto dinerario del que se apropiará el servidor, correspondiente a la diferencia entre el monto real de los consumos y el monto adulterado consignado en las boletas.

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.

Respecto a dicho criterio, no se advierte que la entidad haya sustentado debidamente cómo se habría configurado dicho beneficio, conforme a lo expuesto en los numerales de la referida resolución de sala plena, para que se pueda configurar dicho criterio de graduación.

De la observancia de los principios en el procedimiento administrativo principios del debido procedimiento

Que, para efectos de emitir pronunciamiento en el caso de autos, este Órgano sancionador ha considerado pertinente la aplicación de los siguientes principios del debido procedimiento:

- a. *El inciso 3 del artículo N.°139 de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado que este principio "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios (...)"¹¹ (subrayado es agregado).*
- b. *En esta línea, el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, de fecha 25 de enero de 2019, establece como principios del procedimiento administrativo, entre otros, el **debido procedimiento**, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), así como a una decisión debidamente motivada y fundamentada.*

Que, es así, que, con la finalidad de promover el debido procedimiento, es obligatorio que, en la toma de la decisión, se obtenga **una decisión motivada**, la misma que se encuentra reconocido constitucionalmente y legislativamente, tal como se aprecia en la Constitución Política del Perú, en su Artículo N.° 139, que señala que: "son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. **La motivación escrita** de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Así también en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, en el Artículo 3°, señala "Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...) 4. **Motivación**. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico".

¹¹ Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

Que, sobre el **Principio de Tipicidad**, podemos señalar, que en el numeral 4 del artículo N.º 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 es posible afirmar, que es un **límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores**, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios, conforme se desprende de la lectura integral del artículo N.º 247 de la citada norma.

Que, al respecto, el Tribunal Constitucional distingue el principio de legalidad y el de tipicidad expresando lo siguiente: *"No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. (...)".*

Que, de forma más específica sobre el principio de tipicidad, el Supremo interprete de la Constitución ha señalado: *"El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal".*

Que, respecto del **principio de Tipicidad**, el Tribunal Constitucional ha señalado también que: *"(...) se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando este límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal (...)".*¹²

Que, de esta manera, **por el principio de tipicidad** – que constituye un límite a la potestad sancionadora – **se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal**; existiendo además la obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción disciplinaria, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido, cuál es la correspondiente falta a la conducta cometida, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

Que, el **Principio de Legalidad** contemplado en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N.º 27444, señala que además de ser un límite de la potestad sancionadora del Estado, se constituye en una garantía de protección a los administrados frente a las actuaciones arbitrarias de las autoridades administrativas; las cuales deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho en el ámbito de las facultades que le estén atribuidas y para los fines conferidos. De modo más específico y preciso, el numeral 1 del artículo N.º 248 del TUO de la Ley N.º 27444, se refieren al principio de legalidad en el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, indicando en forma concreta, que sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado.

Que, teniendo en cuenta lo señalado, el Tribunal del Servicio Civil considera que los enunciados sobre el principio de legalidad expuestos en el Título Preliminar y en el capítulo del procedimiento sancionador del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, son disposiciones concordantes que se sostienen en el principio de jerarquía normativa establecido en el artículo N.º 51 de la Constitución; por esta razón, la aplicación del principio de legalidad no solo fundamenta la observancia obligatoria de la Ley en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N.º 30057 y su Reglamento

¹² Fundamento 11 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 06301-2006-AA/TC

General, sino también –y principalmente– sustenta la observancia de la aplicación de las leyes y reglamentos en coherencia con las normas constitucionales.

Respecto a los fundamentos de los criterios de graduación, observados por en la Resolución N° 000267-2025-SERVIR/TSC – Primera Sala, este Órgano Sancionar señala que:

Que, que el presente caso, nos encontramos ante una situación en la que el Tribunal del Servicio Civil (**SERVIR**) ha determinado que no se configuraron ciertos criterios de graduación de la sanción impuesta a la servidora **Soledad Núñez de la Cruz**. No obstante, consideramos que dicha apreciación carece de fundamento suficiente, dado que los hechos y las evidencias demuestran que sí se cumplieron los elementos necesarios para justificar la sanción.

A continuación, se analiza cada uno de los criterios cuestionados por **SERVIR** y se sustenta por qué la decisión de la Entidad fue acertada y proporcional a la gravedad de la falta.

1. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado

El Tribunal sostiene que no se encuentra suficientemente probado que los regidores estuvieran ejerciendo sus funciones fiscalizadoras en el momento de los hechos. Sin embargo, este argumento minimiza el impacto negativo evidente que tuvo la conducta de la servidora sobre el correcto funcionamiento de la entidad y los intereses protegidos por el Estado.

En primer lugar, la acción de calificar a los regidores de "cobardes" dentro de las instalaciones de la entidad, en horario laboral y con posterior difusión masiva en redes sociales, generó un clima hostil que afecta directamente el principio de respeto mutuo y colaboración que debe regir entre los servidores de una institución pública. Este tipo de conductas socava la autoridad y reputación de los regidores, quienes, como representantes elegidos, tienen la función de fiscalizar y legislar. Aunque no se hubiera demostrado que estaban ejerciendo sus funciones en ese preciso instante, el perjuicio causado trasciende a la esfera personal y afecta el funcionamiento institucional.

Asimismo, el impacto del video publicado en TikTok, con 73,600 visualizaciones durante un periodo de cinco meses, amplificó el descrédito hacia la institución. La percepción negativa de la opinión pública afecta la imagen institucional, un bien jurídico protegido por el Estado, dado que influye directamente en la confianza de los ciudadanos hacia su gobierno local. Esto demuestra que la conducta no fue un hecho aislado ni de bajo impacto, sino que tuvo una afectación grave y sostenida.

Por último, el insulto proferido no solo careció de provocación previa, sino que fue registrado y difundido con plena intención, lo que evidencia dolo. La gravedad de esta conducta no permite mantener la relación laboral, pues afecta principios básicos como la probidad y el respeto, pilares fundamentales de cualquier servicio público.

2. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento

El Tribunal argumenta que el hecho de que la servidora negara las imputaciones forma parte de su derecho de defensa y no configura ocultamiento de la falta. Sin embargo, este enfoque desatiende elementos que demuestran claramente un intento deliberado de minimizar su responsabilidad y obstaculizar la investigación.

En primer lugar, la negativa categórica de la servidora respecto a la validez probatoria de los videos publicados en su cuenta personal de TikTok no constituye una simple estrategia de defensa. Esta acción intentó desacreditar evidencias clave que confirmaban la falta. Además, al alegar que los insultos no fueron realizados dentro del contexto ni con la intención que se le atribuye, la servidora trató de distorsionar los hechos y confundir a la autoridad investigadora, lo que constituye un intento claro de ocultar su responsabilidad.

Por otro lado, mantener el video en su perfil de TikTok durante cinco meses no solo demuestra su intención de persistir en la conducta, sino también su falta de disposición para rectificar o mitigar los efectos negativos generados por sus acciones. Esta permanencia prolongada del contenido en una plataforma pública agrava su falta y refuerza el argumento de que buscó aprovecharse de la situación para ganar notoriedad a expensas de los regidores y de la imagen institucional.

Finalmente, aunque el derecho a la defensa es irrenunciable, este no puede confundirse con acciones destinadas a desvirtuar pruebas claras o a entorpecer el esclarecimiento de los hechos. En este caso, las acciones de la servidora excedieron los límites de un ejercicio legítimo de defensa y configuran un intento de ocultamiento de su falta.

3. Las circunstancias en que se comete la infracción

El Tribunal sostiene que no se encuentra probado que los regidores estuvieran cumpliendo sus funciones fiscalizadoras al momento de los hechos. Sin embargo, este argumento es irrelevante para valorar las circunstancias en las que ocurrió la falta, ya que el contexto muestra un incumplimiento grave de los deberes de respeto y decoro que deben primar en toda institución pública.

El acto de insultar públicamente a los regidores dentro de las instalaciones de la municipalidad, seguido de la difusión masiva del video en redes sociales, constituye una vulneración directa a los principios de ética y profesionalismo. Aunque los regidores no estuvieran ejerciendo funciones fiscalizadoras en ese momento, seguían siendo representantes de la autoridad municipal, y su denigración afecta directamente la reputación y la función pública de la institución.

Además, la publicación y permanencia del video en TikTok refleja una intención deliberada de maximizar el impacto negativo de su conducta. Esto no solo intensifica la gravedad del acto, sino que también evidencia la falta de arrepentimiento por parte de la servidora. Las circunstancias muestran que no se trató de un hecho espontáneo o aislado, sino de una conducta planeada y persistente.

Finalmente, el contexto en el que se cometieron los hechos también demuestra un total desconocimiento de las responsabilidades inherentes a su cargo y una falta de respeto hacia la jerarquía institucional. Este tipo de conductas no solo afecta la imagen de los regidores, sino que también compromete la confianza de la ciudadanía en la municipalidad como ente encargado de velar por el bienestar común.

4. La continuidad en la comisión de la falta

El Tribunal argumenta que la continuidad en la comisión de la falta no está debidamente sustentada. Sin embargo, los hechos demuestran que el video se mantuvo en una red social pública durante cinco meses, lo que configura una conducta continuada y agrava el impacto negativo de la falta.

La permanencia del video en TikTok no puede ser considerada un hecho pasivo o neutral. La servidora tuvo la posibilidad de eliminar el contenido en cualquier momento, pero decidió mantenerlo visible para un público amplio, maximizando su alcance y aumentando el perjuicio hacia los regidores y la institución. Esta acción evidencia una clara intención de perpetuar el daño causado, lo que configura una falta continuada.

Además, el impacto acumulado de 73,600 visualizaciones refuerza el argumento de que la conducta tuvo un efecto transgresor sostenido en el tiempo. Cada visualización representa una ampliación del daño causado a la imagen institucional y a la reputación de los regidores agraviados. La reiteración de esta conducta mediante la permanencia del contenido en la esfera pública constituye un incumplimiento grave de los deberes de probidad y respeto.

Finalmente, la continuidad de la falta refleja una falta de compromiso de la servidora con los valores y principios éticos que deben regir el servicio público. Este hecho agrava la situación y justifica plenamente la imposición de la sanción de destitución.

5. El beneficio ilícitamente obtenido

El Tribunal sostiene que no se ha sustentado cómo la conducta de la servidora generó un beneficio ilícito. Sin embargo, el alcance masivo del video publicado en TikTok demuestra que la servidora obtuvo notoriedad y popularidad a expensas de denigrar a los regidores y afectar la imagen institucional.

El beneficio obtenido en este caso no es económico, sino de carácter social y personal, al lograr un alto nivel de visualizaciones y reacciones en una plataforma pública. Este tipo de conducta genera un incentivo negativo, ya que transmite el mensaje de que se puede obtener reconocimiento social a través de actos contrarios a los principios de ética y respeto. La notoriedad obtenida por la servidora fue construida a costa de la reputación de los regidores y de la institución, lo que agrava la falta.

Además, el beneficio obtenido refuerza la intención deliberada de perpetuar la conducta. La servidora no solo faltó a sus deberes, sino que utilizó los medios digitales para maximizar el impacto de su acción, obteniendo con ello un nivel de alcance que no habría sido posible de otra manera. Este hecho configura un beneficio ilícito, ya que se logró mediante la vulneración de principios básicos del servicio civil.

Finalmente, este tipo de beneficios, aunque no sean materiales, tienen un impacto significativo en el ámbito institucional y social, justificando plenamente la aplicación de una sanción ejemplar como la destitución.

Pronunciamiento del Órgano Sancionador sobre la comisión de la falta administrativa imputada

Que, del análisis de los diversos medios de prueba mencionados, se acredita la responsabilidad administrativa disciplinaria por parte de la servidora Soledad Núñez De la Cruz al haber agredido verbalmente a los Sres. Geraldine Nancy Aguirre Galarza, Fabio Huamancayo Astoray y Gisela Casavilca Ñahui, Regidores de la Municipalidad Distrital de Ate el día 02 de marzo del 2023, dentro las instalaciones de la entidad, registrándolo deliberadamente en video para posteriormente **publicarlo y difundirlo masivamente** en su cuenta personal de la red social de TIK TOK, afectando así no solo la imagen institucional de la Municipalidad frente a la sociedad, el honor y la reputación de los miembros del Concejo Municipal Distrital de Ate; sino también, se habría afectado la labor fiscalizadora y/o legisladora de los regidores, correcta continuidad operativa del municipio y la adecuada prestación de servicios públicos a los administrados.

Sobre el reconocimiento voluntario de la falta administrativa

Que, sobre este punto, se debe indicar que **la servidora imputada** dentro de su descargo formulado **ha negado categóricamente la imputación**, argumentando que él no es la persona quien ha vertido dichos comentarios y que utilizan una cuenta falsa usando parte de su nombre.

Sobre la graduación requerida mediante Resolución N° 000267-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

Que, estando a los hechos expuestos, se ha determinado que la conducta imputada a la servidora **SOLEDAD NÚÑEZ DE LA CRUZ**, por si misma constituyen falta administrativa de carácter disciplinario que conlleva a la imposición de una sanción disciplinaria.

Que, si bien discrepamos con algunas de las conclusiones del Tribunal del Servicio Civil (**SERVIR**), consideramos que la sanción impuesta puede ser revisada bajo un criterio de proporcionalidad sin que ello implique desvirtuar la gravedad de los hechos. La falta cometida por la servidora **Soledad Núñez de la Cruz** ha tenido un impacto significativo en la institución y en la imagen de los regidores, lo que justifica una sanción severa. No obstante, en aras de garantizar una medida equilibrada, es posible reconsiderar la destitución y sustituirla por una suspensión de 365 días, asegurando que la trabajadora reciba una penalidad contundente sin recurrir a la medida más extrema.

Que, el tribunal ha señalado que no se han configurado plenamente algunos de los criterios de graduación de la sanción, esta observación no minimiza el impacto de la conducta desplegada. Es cierto que la permanencia del video en redes sociales no constituye una acción activa y continuada de falta, pero el hecho de haberlo mantenido por varios meses refuerza la gravedad del acto y su efecto prolongado sobre la imagen institucional.

Que, en este sentido, si bien podríamos aceptar que no hubo una "continuidad" en términos de reiteración de conductas, sí existió una falta de diligencia en mitigar el daño causado, lo que sigue siendo un factor relevante para una sanción firme.

Que, además, aunque el tribunal argumenta que no se evidenció un beneficio ilícito directo, no se puede obviar que la exposición obtenida por la servidora en redes sociales incrementó su visibilidad pública en un contexto que menoscabó la imagen de las autoridades municipales. Esta circunstancia, si bien no constituye una ganancia económica, generó un impacto en su posicionamiento social y profesional. En consecuencia, aunque no se pueda afirmar que obtuvo una ventaja material inmediata, la afectación institucional sigue siendo significativa, justificando una suspensión prolongada en lugar de una simple amonestación o una sanción menor.

Por lo tanto, si bien la destitución se sustenta en la gravedad de la falta, una suspensión de 365 días permitiría sancionar con firmeza la conducta sin afectar de manera definitiva la trayectoria laboral de la trabajadora. Este ajuste de sanción garantizaría que se tome conciencia de la infracción cometida y que se establezca un precedente claro sobre la importancia de la disciplina y el respeto en la función pública, sin incurrir en una medida extrema que, en este caso particular, podría ser reconsiderada sin debilitar la respuesta institucional.

Criterios para graduar la sanción a imponer.

Que, resulta necesario la aplicación de los elementos de la gradualidad los cuales son importantes en la tipificación y sanción de la falta, para tales efectos se debe tener en cuenta lo señalado en el artículo N.º 87 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, vigente desde el 14 de setiembre del 2014, a fin de determinar la sanción aplicar sin incurrir en abuso de autoridad, sanción que debe ser proporcionada a los hechos cometidos por el servidor y verificar si se incurre en dichos supuestos.

Que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.

Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87° precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones, por este motivo, este Órgano Sancionador desarrollará los supuestos a efectos de imponer una sanción:

Criterios para graduar la sanción	Servidora Soledad Nuñez de la Cruz
<p>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</p>	<p>En este contexto, es importante subrayar que el interés público, que constituye el bien fundamental protegido por el Estado, se lleva a cabo a través de sus servidores públicos. Estos servidores tienen la responsabilidad de cumplir con sus funciones de manera efectiva, lo cual solo será posible si respetan el horario y las condiciones establecidas en su jornada laboral. Es decir, el cumplimiento de los horarios laborales es un factor esencial para garantizar que los servidores públicos puedan desempeñar adecuadamente sus tareas y contribuir al bienestar común.</p> <p>Por lo tanto, el incumplimiento de este compromiso, en particular el faltar a la palabra dada, representa una violación a los intereses generales de esta corporación municipal. Esto impide que los señores regidores puedan cumplir con su función fiscalizadora, un papel fundamental en la supervisión de la gestión municipal. Al no poder ejercer este control, se ve afectado el correcto funcionamiento de la administración pública, lo que va en detrimento de la transparencia y eficiencia del Estado.</p>

	Además, el bien jurídico afectado en este caso es el quebrantamiento del principio de respeto mutuo que debe prevalecer entre los servidores públicos y el personal jerárquico. Este principio es esencial en cualquier entidad del Estado, ya que asegura una relación de colaboración y respeto que es clave para el buen desempeño de la administración pública. La ausencia de este principio puede generar un ambiente de desconfianza y desorden, lo que, a su vez, pone en peligro la eficacia de las decisiones y acciones del gobierno local. En definitiva, la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales no solo afecta los intereses de la entidad, sino que también perjudica la credibilidad y el funcionamiento de la administración pública en su conjunto.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	En relación a este asunto, no se percibe la intención de ocultar o dificultar la identificación de la presunta infracción. De hecho, los efectos del video siguen siendo visibles en la actualidad, al igual que los insultos que se encuentran disponibles en su cuenta personal de TikTok. En lugar de intentar encubrir su comportamiento, la evidencia permanece accesible y continúa siendo evidente, lo que demuestra que no se ha hecho un esfuerzo por evitar que se descubra lo sucedido.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	En este punto, la servidora ocupa el cargo de Especialista en Organizaciones Sociales dentro de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, habiendo trabajado en dicha institución desde el año 2009, bajo diversos contratos bajo el régimen CAS. A lo largo de su trayectoria, ha demostrado ser una profesional con una formación académica adecuada que le permite interactuar de manera efectiva con sus compañeros de trabajo y con el personal jerárquico, sin necesidad de recurrir a ofensas o insultos. Por lo tanto, tiene pleno conocimiento de los derechos, deberes y responsabilidades que corresponden a todo trabajador dentro de la Municipalidad.
Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se observa que los hechos tuvieron lugar en un contexto en el que los señores regidores estaban llevando a cabo actividades inherentes a su función de fiscalización, y dichas labores fueron interrumpidas por la conducta inapropiada de la trabajadora.
La concurrencia de varias faltas.	No se advierte la existencia de concurso de otras faltas.
La reincidencia en la comisión de la falta.	No se aprecia la reincidencia en la comisión de las faltas.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	En el presente caso, solo ha participado la trabajadora

<p>La continuidad en la comisión de las faltas.</p>	<p>En el presente caso, se puede constatar que hay una continuidad en la comisión de la infracción, dado que el video publicado en la red social "TikTok" bajo el perfil: Soledad_Nunez_de_la_Cruz, ha permanecido vigente desde el mes de febrero hasta la fecha. Este video y los insultos contenidos en él no han desaparecido del ámbito público, permaneciendo accesibles para su visualización. De este modo, se configura la repetición de un hecho que se extiende en el tiempo, constituyendo una infracción continuada.</p>
<p>El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.</p>	<p>En el presente caso, no se advierte un beneficio ilícitamente obtenido.</p>

Precisamos que, el Tribunal del Servicio Civil se ha pronunciado en un caso de similar naturaleza aplicando la sanción de mayor gravedad en la Resolución N° 1883-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 23 de octubre de 2020¹³, donde un trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajamarca insultó al alcalde de dicha provincia en redes sociales.

(...) 32. En ese sentido, **vemos que lo que se atribuye al impugnante es haber proferido en una red social literalmente que el alcalde es "una mierda"**. Así pues, debe considerarse que la expresión, según la Real Academia Española de la Lengua, significa: excremento, suciedad, inmundicia, persona despreciable; por lo que el término empleado por el impugnante sin duda es peyorativo.

35. Por tal razón, este cuerpo Colegiado considera que la falta atribuida al impugnante está plenamente acreditada, lo que lo hace merecedor de una sanción disciplinaria.

36. En ese sentido, en lo que respecta a la sanción que correspondería, la Entidad ha analizado cada una de las condiciones que recoge la Ley N° 30057 en el artículo N° 87, considerando que la circunstancias en que se ha cometido la falta son graves, por lo que corresponde la sanción más drástica.

37. En esa medida, tenemos que, el insulto ha sido proferido en una red social, cuya configuración permitía que sea visible a todo el público, no solo por el impugnante y su entorno más cercano, o un número muy reducido de personas. Igualmente, la persona sobre la que recae el insulto no es cualquier servidor dentro de la estructura jerárquica de la Entidad, sino que se trata de la máxima autoridad, el alcalde. Y finalmente, el insulto ha sido expresado sin que mediara alguna provocación, de forma tal que pueda afirmarse que el contexto en el que se dio el insulto haya sido en una discusión o situación de similar naturaleza

38. **Por consiguiente, este Tribunal concluye que la sanción impuesta resulta proporcional a la magnitud de la falta cometida (...)**

Que, en el presente caso, conforme a las razones expuestas en los párrafos precedentes, y siendo que las posibles sanciones a imponer, conforme al artículo 88 de la Ley N° 30057, son de amonestación, **suspensión sin goce de haber desde un día hasta doce meses**, y destitución; este despacho, luego de haber efectuado un análisis respectivo de todo los autos del expediente **ha decidido variar la sanción disciplinaria de Destitución, a Suspensión Sin Goce de Haber por un periodo de Trescientos Sesenta y Cinco (365) DÍAS**, al encontrarse debidamente acreditada la falta.

III. LA SANCIÓN IMPUESTA.

Que, en la aplicación de la sanción a imponer, se debe ponderar los criterios exigidos en el numeral 3 del artículo N° 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo

¹³ https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Res-001883-2020-Servir-sancion-facebook-LP.pdf?_ga=1*kecyq*_qa*MTM2MTA0MTQwLjE2ODc3ODQ2NTQ.*_qa_CQZX6GD3LM*MTY5MTY3OTg4NS4xMikuMS4xNjIxNjY2LiYwLjAuMA..

General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y demás normas modificatorias (en adelante, el T.U.O. de la Ley N° 27444), así como las condiciones establecidas en el artículo N° 87 de la LSC.

Que, en el presente caso, el Órgano Instructor emitió el informe N° 740-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 14 de marzo de 2024, recomendando la sanción de Destitución, y en mérito a los criterios de graduación de la sanción señalados en el artículo N° 87 de la LSC; se hizo una valoración de los descargos, los medios de prueba aportados y de sus alegatos expresados. Por todo ello en aplicación de lo establecido en el artículo N.° 114 del Reglamento de la LSC, **este Órgano Sancionador considera acoger la propuesta citada**, al encontrarse acreditada la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el **literal c) del artículo 85° de la Ley N.° 30057**, al acreditarse la falta incurrida del **faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico** del referido cuerpo normativo.

Que, por lo expuesto en los considerandos antes esbozados, y atendiendo a la falta incurrida por la servidora, este Despacho impone a la servidora **SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ**, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR UN PERIODO DE TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) DIAS**, la misma que se encuentra regulada en el literal b) del artículo N° 88 de la Ley N.° 30057 - LSC.

IV. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

Que, la servidora **SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ**, podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo N.° 117 del Reglamento de la LSC.

Que, asimismo, de acuerdo al artículo antes señalado, la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

V. EL PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, para ambos recursos (reconsideración y apelación), la impugnación debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considere le cause agravio.

VI. DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO IMPUGNATIVO

Que, el recurso de reconsideración o apelación se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, para ser resuelto en el plazo de treinta (30) días, con excepción del recurso de reconsideración que se resuelve en el plazo de quince (15) días.

VII. DE LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO IMPUGNATIVO

Que, el recurso de reconsideración será resuelto por la misma autoridad emitió el acto administrativo, y el recurso de apelación será elevado al Tribunal de Servicio Civil – SERVIR, previa verificación de los requisitos de admisibilidad.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia N° 101-2015-SERVIR-PE; el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Ate, aprobado con Ordenanza n.° 615-MDA y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER** a la servidora **SOLEDAD NUÑEZ DE LA CRUZ**, la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR UN PERIODO DE TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) DIAS** contemplada en el literal b) del artículo N° 88 de la Ley N.° 30057; por incurrir en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el **literal c) del artículo 85° de la Ley N.° 30057**, al acreditarse la comisión de la falta administrativa por **faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico del referido cuerpo normativo**; conforme a los considerandos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación de la presente Resolución, con la finalidad de que el servidor pueda presentar los recursos que considere pertinente de conformidad con la parte considerativa de la presente resolución y con las formalidades de Ley.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** a la Sub Gerencia de Recursos Humanos cumplir los efectos de la presente resolución en lo que corresponda a sus competencias e inserte una copia original o autenticada de la misma en el legajo personal del servidor sancionado conforme a Ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, consentida o confirmada la presente.

ARTÍCULO CUARTO. – **SEÑALAR**, que los medios impugnatorios de reconsideración o apelación podrán ser interpuestos en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de recibida la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO. – **DISPONER**, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Ate, conforme a las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
DIEGO PALMA DE LA CRUZ
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL

DPD/dg