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

RESOLUCIÓN Nº 002144-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE	:	387-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	JULIO CESAR GUEVARA ORTIZ
ENTIDAD	:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN POR DOS (2) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JULIO CESAR GUEVARA ORTIZ contra la Resolución de la Oficina de Gestión de Talento Humano Nº 202-2024-ODGTH-DWC, del 27 de agosto de 2024, emitida por la Oficina de Gestión de Talento Humano de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ; al haberse acreditado la falta imputada.

Lima, 30 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante la Disposición de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, del 24 de mayo de 2024[1], la Responsable de la Unidad Policial Municipal de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor JULIO CESAR GUEVARA ORTIZ, en adelante el impugnante, pues, en su condición de Agente de Policía Municipal, habría presuntamente concurrido en estado de embriaguez a su trabajo el 11 de abril de 2024.

   En tal sentido, se le atribuyó la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literales g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil[2].

[1] Notificada al impugnante el 27 de mayo de 2024.

[2] **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(…)
g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes
(…)".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

2. Mediante Resolución de la Oficina de Gestión de Talento Humano Nº 202-2024-ODGTH-DWC, del 27 de agosto de 2024[3], la Oficina de Gestión de Talento Humano de la Entidad, resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por dos (2) días, al determinarse su responsabilidad por la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 10 de septiembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Oficina de Gestión de Talento Humano Nº 202-2024-ODGTH-DWC, solicitando se declare su nulidad; argumentando principalmente que al no encontrarse en estado de embriaguez, en tanto el resultado de la prueba de alcoholemia dio positivo a 0.18 gr, por lo que no ha puesto en riesgo ninguna situación, ni la de sus compañeros o de los bienes del establecimiento, siendo que no se encontraba impedido de realizar sus actividades. Es así como, considera que al no existir una norma específica aplicable a los trabajadores municipales que determine que 0.18 gramos de alcohol constituye una falta, la sanción impuesta es arbitraria.

4. Con Oficio Nº 74-2024-ODGTH-MDW/C, la Oficina de Gestión y Talento Humano de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

5. Mediante Oficios Nºs 001351-2025-SERVIR/TSC y 001352-2025-SERVIR/TSC, se comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación fue admitido por el Tribunal del Servicio Civil.

ANÁLISIS

<u>De la competencia del Tribunal del Servicio Civil</u>

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[4], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 -

[3] Notificada al impugnante el 3 de septiembre de 2024.

[4] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**
El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[5], el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[6], precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil[7], y el artículo 95º de

---

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:
a) Acceso al servicio civil;
b) Pago de retribuciones;
c) Evaluación y progresión en la carrera;
d) Régimen disciplinario; y,
e) Terminación de la relación de trabajo.
El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.
Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

[5] **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"**CENTÉSIMA TERCERA**.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

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

[7] **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**
La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.
La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[8]; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"[9], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo[10], se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de

[8] **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**
De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.
La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

[9] El 1 de julio de 2016.

[10] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**
"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo
Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:
a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
c) Aprobar la política general de SERVIR;
d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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

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

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

12. Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

13. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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 sobre la materia[11].

14. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria[12] se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

15. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil[13]

---

[11] **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES "NOVENA.-
Vigencia de la Ley
a) (…) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (…)".

[12] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario
El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento. Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa"

[13] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación**
Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:
a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
c) Los directivos públicos;
d) Los servidores civiles de carrera;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1[14] que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057.

17. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057.

18. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

    a. Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

    b. Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se

---

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

[14] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE**
"4. ÁMBITO
4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (…)".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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

rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

c. Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

d. Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC[15], se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

(i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción[16].

---

[15] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE**
"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA
Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:
7.1 Reglas procedimentales:
- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.
7.2 Reglas sustantivas:
- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes"

[16] Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

20. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

21. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que la impugnante se encontraba en condición de servidor bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la configuración de falta del literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

22. De manera previa a la acreditación de la falta imputada, resulta de vital importancia que este cuerpo Colegiado analice aquellos supuestos[17] en los que se puede incurrir en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal g) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil. Dicha norma señala lo siguiente:

> *"**Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario***
> *Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*
> *(…)*
> *g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes"*

otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

[17] Supuestos que fueron previamente desarrollados en las Resoluciones Nº 001904-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 001721-20219-SERVIR-TSC-Segunda Sala, 000565-2020-SERVIR-TSC-Segunda Sala y 000566-2020-SERVIR-Segunda Sala, entre otras.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

29. En ese sentido, los supuestos que constituyen falta disciplinaria, según la norma antes citada, son los siguientes:

    (i) **La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez**.
    (ii) La concurrencia al trabajo bajo la influencia de drogas.
    (iii) La concurrencia al trabajo bajo la influencia de estupefacientes.

30. Ahora bien, en el presente caso y en atención al supuesto *"La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez"*, es posible identificar los siguientes elementos del tipo infractor:

    (i) **La concurrencia al trabajo**; lo que significa que para que se configure este elemento basta con la sola asistencia al centro de trabajo por parte del servidor imputado.
    (ii) **Estado de embriaguez**; en otras palabras, el servidor imputado deberá encontrarse en estado de ebriedad, por lo que una primera forma de poder acreditar este estado, es a través de un dosaje etílico o algún otro análisis que mida el nivel de alcohol en la sangre. Por otro lado, ante la imposibilidad de la realización de un dosaje o análisis, para poder acreditar este elemento del tipo infractor ante la percepción de alcohol --ya sea por el olor o comportamiento del servidor- que logre dar indicios razonables que éste se encuentra en estado de embriaguez, también resulta un medio probatorio válido que tales indicios sean consignados en actas, declaraciones, manifestaciones, grabaciones, Libro de ocurrencias y/o cualquier medio material obtenido por parte de la Entidad.

31. Asimismo, corresponde precisar que la Real Academia Española ha definido el término embriaguez como toda perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas. Así también, Antonio Vodanovic asegura que la embriaguez es *"el conjunto de alteraciones tóxicas con perturbaciones fundamentalmente neuropsíquicas que se producen en el organismo como consecuencia de la ingestión de bebidas alcohólicas"*[18]. Por su lado, Villalobos precisa que este constituye *"un estado psíquico caracterizado por una turbación o alteración pasajera de las potencias a causa del exceso con que se ha ingerido una bebida alcohólica"*[19].

[18] VODANOVIC, Antonio. Derecho y jurisprudencia del tránsito y de los vehículos motorizados. Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, 1994, p. 6

[19] VILLALOBOS RÍOS, Sergio, y otros. El delito de manejar en estado de ebriedad. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2000, p. 48

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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

32. En ese sentido, esta Sala considera que la forma de probar la concurrencia en estado de embriaguez puede acreditarse de manera similar, o, por su puesto, a través de cualquier otro medio de prueba que resulte idóneo para generar un grado de certeza suficiente sobre el estado de ebriedad de un servidor.

Sobre la acreditación de la falta imputada

33. En el presente caso, se aprecia que, mediante la Disposición de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, del 24 de mayo de 2024, la Responsable de la Unidad Policial Municipal de la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, pues, en su condición de Agente de Policía Municipal, habría presuntamente concurrido en estado de embriaguez a su trabajo el 11 de abril de 2024. En tal sentido, se le atribuyó la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literales g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.

23. Es así como, tras la evaluación que se ha realizado a los descargos presentados por el impugnante, mediante Resolución de la Oficina de Gestión de Talento Humano Nº 202-2024-ODGTH-DWC, del 27 de agosto de 2024, la Oficina de Gestión de Talento Humano de la Entidad, sancionó al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por dos (2) días, al determinarse su responsabilidad por la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

24. En ese sentido, corresponde a esta Sala analizar los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente.

25. De lo actuado en el expediente administrativo, se advierte que, obra el Informe Nº 022-2024-PSO-SSOMA-OGTH-MDW/C, del 12 de abril de 2024, emitido por la Psicóloga de SSOMA dirigido al Jefe de SSOMA de la Entidad, en el cual se detalla en el asunto *"Control de alcoholemia a la Unidad de Policía Municipal"*, apreciándose de su contenido lo siguiente: *"(…) se realizó la prueba de alcoholemia en la Unidad de Policía Municipal al segundo turno, aproximadamente a las 12:55 horas del día, encontrando así a un personal positivo con un indicador de 0.18 (…)"*.

Para lo cual, a dicho informe se adjuntaron las fotografías que acreditan fehacientemente la realización de la prueba de la alcoholemia al impugnante, así como el resultado positivo del mismo con un resultado de 0.18 gramos de alcohol en la sangre, tal y como se observa a continuación:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

Registro Fotográfico

Fotografía N°1: *Caso positivo de alcoholemia a los trabajadores de la Unidad de Policía Municipal*	Fotografía N°2: *Caso positivo de alcoholemia a los trabajadores de la Unidad de Policía Municipal*

Adjunto registro fotográfico.

26. Asimismo, de una revisión integral a su recurso de apelación, se desprende que el impugnante no se encuentra desconociendo de manera expresa el resultado obtenido de la prueba de alcoholemia que la Entidad le realizó el 11 de abril de 2024. Por lo contrario, considera que el resultado obtenido en dicha prueba no constituye un estado de embriaguez, para lo cual invoca lo previsto en la Ley Nº 27753, sosteniendo que la ley permite un valor referencial de 0.50 gramos de alcohol en la sangre. Es por ello que, al haber obtenido como resultado 0.18 gramos de alcohol en la sangre, esto es, por debajo de lo permitido, es que, no ha cometido la falta que se le ha imputado, además que no ha puesto en riesgo ninguna situación, ni la de sus compañeros o de los bienes del establecimiento, siendo que no se encontraba impedido de realizar sus actividades.

27. Sobre el particular, es importante precisar que el marco normativo que invoca el impugnante regula una conducta tipificada como delito penal, como es, la conducción en estado de ebriedad, apreciándose que dentro de la estructura del tipo penal se prevé el encontrarse en estado de ebriedad, con presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor de 0.50 gramos-litro.

28. No obstante, el impugnante no ha observado la diferencia que hay entre las naturalezas jurídicas de los delitos penales y falta disciplinarias, lo cual implica también la tramitación de diferentes procedimientos. En efecto, en la imputación de la comisión de un delito penal, lo que busca el Estado es sancionar a un ciudadano por la comisión de un hecho delictivo, en base a los tipos penales y sanciones previstas en el Código Penal y sus modificatorias, para lo cual, se sigue un proceso penal de acuerdo a lo previsto en el Nuevo Código Procesal Penal.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

29. Mientras que, por la comisión de una falta disciplinaria prevista en la Ley Nº 30057, lo que se busca es sancionar disciplinaria a un servidor civil por la comisión de una conducta que ha transgredido determinadas normas y bajo las cuales se subsume en alguna de las faltas disciplinarias previstas en el artículo 85º de la Ley Nº 30057. Es decir, por la comisión de un hecho delictivo se busca castigar una conducta que se encuentra tipificada como delito. Por lo contrario, la imputación de faltas disciplinarias, únicamente se podrá realizar bajo el marco de una relación laboral con el Estado, donde el investigado sólo puede tener la condición de servidor civil.

30. En este orden de ideas, esta Sala considera señalar que para entender cuando una persona se encontraría en estado de embriaguez, corresponde tener en consideración lo señalado en la Ley Nº 27753, marco normativo que establece una tabla de alcoholemia, sin que ello resulte determinante y, de la cual se evidencia que el estado de embriaguez se considera a partir de 0.5 gramos de alcohol por litro de sangre, tal y como se observa a continuación:

TABLA DE ALCOHOLEMIA

1er. Período: 0.1 a 0.5 g/l: subclínico. No existen síntomas o signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes. No tiene relevancia administrativa ni penal.
2do. Período: 0.5 a 1.5 g/l: ebriedad. Euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos y dificultad en mantener la postura. Aquí está muy aumentada la posibilidad de accidentes de tránsito, por disminución de los reflejos y el campo visual.
3er. Período: 1.5 a 2.5 g/l: ebriedad absoluta. Excitación, confusión, agresividad, alteraciones de la percepción y pérdida de control.
4to. Período: 2.5 a 3.5 g/l: grave alteración de la conciencia. Estupor, coma, apatía, falta de respuesta a los estímulos, marcada descoordinación muscular, relajación de los esfínteres.
5to. Período: niveles mayores de 3.5 g/l: Coma. Hay riesgo de muerte por el coma y el para respiratorio con afección neumonológica, bradicardia con vaso dilatación periférica y afección intestinal.

31. Sin embargo, se debe tener en cuenta también que la tabla anteriormente citada se enmarca para la imputación del tipo penal de conducción en estado de embriaguez, toda vez que, la normativa laboral no ha precisado a partir de qué

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

grado una persona se encuentra en estado de embriaguez, por lo que esto debe dilucidarse en base a parámetros médicos y, la naturaleza de las funciones y/o labores a cargo de los servidores civil.

32. En atención a ello, se debe tener en cuenta que los parámetros médicos son los síntomas correspondientes a cada periodo de la Tabla de Alcoholemia citada en el numeral 30 de la presente resolución, los cuales nos permiten saber el estado en el que un servidor civil se encontraba ejecutando sus labores. Por ejemplo, si hubiese concurrido en estado de ebriedad (2do. periodo correspondiente de 0,5 g/l a 1,5g/l), el servidor civil habría desempeñado sus labores con disminución de su eficiencia, atención y reflejos; mientras que, si hubiese asistido en estado subclínico (1er. periodo correspondiente a 0.1 g/l a 0.5g/l), este se hubiese desempeñado bajo una prolongación de respuesta a los estímulos que incrementa la posibilidad de accidentes.

33. Usando como referentes dichos parámetros médicos, establecidos en la Tabla de Alcoholemia antes mencionada, bajo los parámetros de razonabilidad y, enfocándonos en el tipo de labores que desempeña el servidor civil; es decir, si se trata de una labor ordinaria o una riesgosa, esta Sala considera señalar que el estado de ebriedad representa una pérdida de facultades tal que impediría desempeñarse a un servidor civil que ejerce una labor ordinaria y más aún, que desempeñe una labor riesgosa, al verse mermado su grado de atención y eficiencia mientras realiza sus labores.

34. Por lo que, dependiendo de la función a cargo del servidor civil, podríamos concluir que la concurrencia al trabajo en estado subclínico conforme a la Tabla de Alcoholemia puede ser considerada como estado de ebriedad; toda vez que, el período subclínico representa también una pérdida de facultades en la persona, pero en menor medida que la del estado de ebriedad.

35. Es por ello que, un servidor civil que desempeña una labor riesgosa debe mantener un alto grado de concentración y atención al desempeñar su trabajo a efectos de evitar la consumación de los riesgos inherentes a este. Así, un servidor civil que desempeña esta clase de labores, mientras se encuentra en estado subclínico lo hace bajo una prolongación de sus reflejos y un incremento negligente de la posibilidad de accidentes, que pueden poner en riesgo a sí mismo y/o a terceros.

36. Por tanto, un servidor civil que desempeña una labor de riesgo, en estado subclínico, no lo hace con el suficiente grado de concentración y atención exigible para su función, representando este periodo, para los servidores que ejecutan esta clase de trabajo en particular, una peligrosa pérdida de facultades que pone en

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

riesgo la salud y hasta la vida del servidor civil y/o de terceros; motivo por el cual, un servidor civil que desempeñe esta clase de labores, y concurra en estado subclínico, podría ser considerado en el marco laboral como estado de ebriedad, *contrario sensus*, si realiza labores ordinarias, no puede ser considerado en estado de ebriedad, dado que el estado subclínico no representa para la ejecución de sus labores una pérdida de facultades que no le permita desempeñarse con el grado de concentración y atención suficiente.

37. En base a lo precedentemente desarrollado, en el presente caso, partiendo de la premisa que, la Ley Nº 30057 no ha previsto una tabla de alcoholemia, para establecer desde que grado exacto de alcohol en la sangre puede considerarse como estado de ebriedad, debe tenerse que realizar una evaluación conjunta con la naturaleza de las funciones a cargo del servidor civil.

38. Así pues, se advierte que el impugnante ejerce el cargo de Policía Municipal, lo cual nos permite colegir que como principales labores se encuentra el de garantizar la seguridad de los ciudadanos de la localidad, a través de la prevención y vigilancia, debiendo mantener el orden público y la seguridad ciudadana. Es así como, esto nos permite evidenciar que en el ejercicio de las labores del impugnante se encuentra involucrados derechos como la vida e integridad física de las personas que residen en el Distrito de Wanchaq. Por tanto, las labores a cargo del impugnante son considerada de naturaleza riesgosa y no ordinarias; en la medida que, de su cabal cumplimiento se condiciona la vida e integridad de lo habitantes de dicha localidad, es decir, evitar peligro inminentes en agravio de los derechos e intereses de terceros.

39. De esta manera, esta Sala considera que, el haber concurrido al trabajo con 0.18 gramos por litro de alcohol en la sangre es considerado como estado de embriaguez, ello en atención a la naturaleza de las funciones que ejerce el impugnante y los bienes jurídicos que se encuentra involucrados, como es, la vida e integridad de las personas que residen en el Distrito de Wanchaq.

40. Siendo así, esta Sala puede colegir que, al haber concurrido a su centro de trabajo en estado de embriaguez, se encuentran debidamente acreditados los hechos imputados, por lo que la impugnante incurrió en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

41. Por su parte, respecto a los argumentos que el impugnante ha expuesto en su recurso de apelación, corresponde indicar que, si bien materialmente no se ha producido ningún daño alguno de sus compañeros de trabajo, o residentes del Distrito de Wanchaq, así como, tampoco se ha materializado algún tipo de daño

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

material a los bienes del Estado, ello no enerva el hecho que, con la sola concurrencia al trabajo en estado de embriaguez ha generado un espacio de tiempo en el cual había un peligro inminente de la producción de algún daño a las personas o bienes de la Entidad, por lo que, con esta falta disciplinaria lo que se busca sancionar no es el resultado de la conducta, esto es, si se produjo algún daño, sino que, para su configuración basta la sola concurrencia al trabajo en estado de embriaguez, lo cual se encuentra acreditado en el presente caso.

42. De esta manera, es que, corresponde rechazar los argumentos expuestos por el impugnante en su recurso de apelación; en la medida que, no ha logrado desvirtuar la imputación de la falta disciplinaria. Por lo contrario, se observa que la conducta ejercida por el impugnante evidentemente ha sido debidamente subsumida en el dispositivo normativo antes mencionado, por lo que esta Sala puede apreciar que no se ha vulnerado el principio de legalidad ni tipicidad, puesto que el hecho atribuido por la Entidad se adecua al tipo infractor imputado, habiéndose respetado también los criterios de gradualidad, toda vez que, la Entidad ha motivado adecuadamente la imposición de la medida disciplinaria.

43. Por consiguiente, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que ha sido evaluado por la Entidad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por el hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación interpuesto, y se confirme la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JULIO CESAR GUEVARA ORTIZ contra la Resolución de la Oficina de Gestión de Talento Humano Nº 202-2024-ODGTH-DWC, del 27 de agosto de 2024, emitida por la Oficina de Gestión de Talento Humano de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ; al haberse acreditado la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor JULIO CESAR GUEVARA ORTIZ, y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

CP5

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.