



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002240-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1098-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EDUARDO RAUL ANGULO MARCHAND
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR DOS (2) MESES SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDUARDO RAUL ANGULO MARCHAND contra la Resolución Nº 0231-2023-MML-OGA-OGRH, del 24 de agosto de 2023, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Metropolitana de Lima, al no haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Memorando Nº D000006-2022-MML-GSCGA-SSC-DAOIAP, del 28 de septiembre de 2022, la Jefatura de División de Alumbrado Ornamental, Iluminación Artística y Piletas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor EDUARDO RAUL ANGULO MARCHAND, en adelante el impugnante, en su condición de obrero, porque presuntamente incurrió en la falta tipificada en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057¹. Ello en razón a que el 7 de octubre de 2021, a las 16:30 horas, habría tenido un comportamiento inadecuado al proferir contra el jefe de división, de manera prepotente y altanera: *a usted nunca se le encuentra en su oficina.*
2. El 5 de octubre de 2022 el impugnante formuló su descargo rechazando la imputación en su contra afirmando que se había hecho una apreciación errónea del hecho.

¹ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

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

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Con Resolución N° 0231-2023-MML-OGA-OGRH, del 24 de agosto de 2023², la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, al considerar acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 18 de septiembre de 2023 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 0231-2023-MML-OGA-OGRH, alegando lo siguiente:
 - Se ha afectado el debido procedimiento administrativo.
 - Se ha vulnerado el derecho de defensa y la debida motivación.
 - Hubo adelanto de opinión del señor O.E.P.A.
 - Las testigos no estuvieron presentes, sino, al término de la reunión.
- Con Oficio N° D000046-2024-MML-OGA-OGRH-STPAD 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.
- Mediante Oficios N°s 003133 y 003134-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por

² Notificada al impugnante el 26 de agosto de 2023.

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

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057⁶, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; para aquellos recursos de

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”.

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“**Artículo 90°.- La suspensión y la destitución**

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

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

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

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil,

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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”⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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”.

⁸El 1 de julio de 2016.

⁹**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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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)

- 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.
- 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.

Sobre el régimen disciplinario aplicable

- Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
- Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁰, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma

¹⁰**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"NOVENA.- Vigencia de la Ley

- a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las

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





reglamentaria sobre la materia.

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹¹ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹².

normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

**¹¹Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹²Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-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 4.1¹³ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán

¹³ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

"4. ÁMBITO

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

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





- por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 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, entre otros.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la presunción de inocencia y la carga de la prueba en el procedimiento disciplinario

22. Sobre el derecho a la presunción de inocencia, regulado en el ámbito administrativo como Presunción de Licitud¹⁴, tenemos que, este impide que se trate a una persona culpable de un hecho hasta que no se demuestre lo contrario, más allá de una duda razonable. A su vez, traslada a la autoridad la responsabilidad de demostrar

¹⁴**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

fehacientemente la culpabilidad del sujeto, garantizando que no sea “*declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado*”¹⁵. Exige, de esta manera, un mínimo de actividad probatoria para asegurar que la acusación se funde en medios de prueba idóneos y suficientes.

23. Al respecto, el artículo 173º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante, el TUO de la Ley N° 27444, indica que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio, según el cual las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.
24. En el caso concreto de los procedimientos disciplinarios regidos bajo la Ley N° 30057, vemos que la ley indica en su artículo 93º que la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las **investigaciones del caso**, solicita los **informes respectivos** y **examina las pruebas** que se presenten. Por su parte, el Reglamento General de dicha ley precisa en el artículo 106º que el órgano instructor lleva a cabo el análisis e **indagaciones necesarios** para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, y en el artículo 113º estipula que: *Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.*
25. Es decir que, para desvirtuar la presunción de inocencia, las autoridades a cargo de la investigación deben incorporar evidencias **suficientes** que permitan generar convicción de la culpabilidad del servidor investigado.

Sobre la falta imputada y su acreditación

26. En el presente caso se aprecia que se ha imputado al impugnante la comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, que sanciona: *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de los compañeros de labor.*
27. Respecto a la falta antes citada, a criterio de esta Sala, es posible determinar los

¹⁵Fundamento 2 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC

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





siguientes tipos infractores:

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

28. El respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución

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

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

b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella **que califique como grave**, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.

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

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

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- a) Su superior.
 - b) El personal jerárquico.
 - c) Los compañeros de labor.
31. Entiéndase que cuando la norma hace referencia al "personal jerárquico", no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera imputado.
32. En ese orden de ideas, se aprecia que mediante el Memorando N° D000006-2022-MML-GSCGA-SSA-DAOIAP, el órgano instructor imputó al impugnante haber tenido un comportamiento inadecuado al proferir contra el jefe de división, de manera prepotente y altanera: *a usted nunca se le encuentra en su oficina.*
33. Según se describió en dicho acto, el Jefe de División describió que el impugnante *"siempre alza la voz cuando se dirige a mi e increpa a mi trabajo que yo hago, él mencionó que a mi nunca se me encuentra en la oficina, y en ese momento lo dijo delante de todos (...) salió alterado diciendo que nunca me acerco al personal, que nunca estoy pendiente de ellos"*.
34. De esta forma, se tiene que se atribuye al impugnante haber cometido un acto de indisciplina contra el jefe de División, lo que habría ocurrido el 7 de octubre de 2021.
35. Ahora, del tenor del acto de sanción se observa que las pruebas que sustentan la sanción son:
- (i) Informe N° D000324-2021-MML-GSCGA-SSC-DAOIAP.
 - (ii) Memorando N° D001595-2021-MML-GSCGA-ADM.
 - (iii) Declaración del señor P.S.P.R., Jefe de División.
 - (iv) Declaración de la servidora A.C.G.
 - (v) Declaración de la servidora N.V.B.
36. Así, del Informe N° D000324-2021-MML-GSCGA-SSC-DAOIAP, se desprende que el Jefe de División reportó que 10 servidores se apersonaron a su oficina de manera alterada, queriendo conversar con él, aglomerándose y no respetando el aforo. En dicho documento precisó: los trabajadores P.S.C.H., Eduardo Angulo Marchand y D.S.M. siguieron alzando la voz, manifestando *"el ingeniero Pinto, no pinta aquí ya que no da soluciones a nada, a usted nunca se le encuentra en oficina, usted es un pésimo ingeniero, respectivamente, haciendo cuestionamientos a las funciones que*

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





desempeñamos como funcionarios y faltándome el respeto”.

37. Del Memorando N° D001595-2021-MML-GSCGA-ADM se desprende que con este se trasladó a la Subgerencia de Personal el reporte formulado por el Jefe de División. Es decir, es un documento de mero trámite que no aporta elementos sustanciales de juicio respecto a la conducta imputada al impugnante.
38. Del acta de declaración del señor P.S.P.R., Jefe de División, se desprende que este describe cómo es que un grupo de servidores increparon un cambio de horario (incremento de días de trabajo), señalando que fueron “3-4 personas que se alteraron”. Al individualizar las conductas ocurridas, detalló: *“Eduardo Angulo siempre alza la voz cuando se dirige a mi e increpa el trabajo que yo hago, el mencionó que a mi nunca se me encuentra en la oficina, y en ese momento lo dijo delante de todos, y me quiso dar la mano y no se la di por temas del Covid19, y salió todo alterado diciendo que yo no me acerco al personal, que nunca estoy pendiente de ellos, cuando es falso. Prácticamente me dijo que yo no trabajo”.*
39. Del tenor de la declaración de la servidora A.C.G. se desprende que esta describe cómo es que el día del hecho los trabajadores –no identifica a nadie– estaban mostrando su inconformidad con el cambio de horario, pues les estaban aumentando las horas de 40 a 46 horas semanales. Precisó: *«entre ellos, había algunos trabajadores que no recuerdo sus nombres, que estaban manifestando su inconformidad de manera adecuada. (...) no los conozco por lo que no podría precisar quién exactamente profirió las frases, pero si recuerdo que dijeron “eres un pésimo ingeniero”, “nunca estas en la oficina”, “qué tipo de jefe es aquel que nunca está”, “el ingeniero Omar no pina aquí”, dando alusión que la decisión del subgerente no tiene validez, y el Ing P(...) decía que estaba en campo y que sí es que querían reunirse con él pueden agendar una cita, todo de manera prepotente y alterada. Además, le exigía al ingeniero de manera prepotente cuál era la necesidad de servicio».*
40. Del tenor de la declaración de la servidora N.V.B. se desprende que esta describe que los trabajadores estaban expresando su disconformidad por el incremento de la jornada de trabajo, precisando respecto al impugnante: *es el que lideró todo, no tengo precisión (de lo que dijo) pero es el que lideró todo.* El preguntársele si dijo improperios, señaló: *lo que pasa que los improperios venían de varias personas o sea al momento de identificar una sola voz es bastante complicado y complejo, yo te puedo decir de David porque se quedó al último”.*
41. De una evaluación individual y conjunta de las pruebas antes descritas se aprecia que no existen elementos de suficiente convicción para afirmar que el impugnante

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





incurrió en una grave indisciplina contra el jefe de división.

42. Se aprecia que, al solicitársele al presunto agraviado que individualizara las conductas presuntamente desplegadas en su contra, este manifestó que el impugnante: “Eduardo Angulo siempre alza la voz cuando se dirige a mí e increpa el trabajo que yo hago, él mencionó que a mí nunca se me encuentra en la oficina, y en ese momento lo dijo delante de todos”. De dicho relato se desprende una descripción ambigua, pues inicia refiriéndose a un comportamiento general (“siempre alza la voz”), sin precisar si dicho patrón de conducta ocurrió específicamente el día de los hechos. Lo único que se identifica como expresión puntual atribuida al impugnante **en esa oportunidad** es que “nunca se le encuentra en la oficina”, lo cual evidencia una declaración vaga y carente de especificidad respecto al hecho imputado.
43. Posteriormente, el denunciante añadió que el impugnante “salió todo alterado diciendo que yo no me acerco al personal, que nunca estoy pendiente de ellos, cuando es falso. Prácticamente me dijo que yo no trabajo”. Sin embargo, la afirmación que se atribuye al impugnante no permite arribar, de forma objetiva, a la misma conclusión del denunciante. Decir que un superior “no se acerca al personal” o que “no está pendiente de ellos” constituye una crítica puntual sobre su estilo de gestión, pero no equivale literalmente a afirmar que “no trabaja”. En consecuencia, se advierte una **interpretación subjetiva** por parte del denunciante que no puede asumirse como una imputación directa o inequívoca de la supuesta ofensa. Esta conclusión adquiere mayor solidez al ser contrastada con la declaración de la servidora N.V.B., quien atribuyó a una persona identificada como David —y no al impugnante— la emisión de frases ofensivas como que el Jefe de División “no sabe ser jefe”, que “era un inepto” o que “era un jefe que no servía”. Ello refuerza la idea de que las expresiones más graves no fueron proferidas por el impugnante, lo que debilita la imputación formulada en su contra.
44. Asimismo, la servidora A.C.G. señaló que un grupo de trabajadores expresaba su disconformidad respecto al incremento de la jornada laboral. No obstante, en su declaración no atribuyó al impugnante la realización de una conducta concreta que pueda ser calificada como una grave indisciplina, limitándose a describir un contexto general de protesta sin individualizar responsabilidades.
45. De modo que, las pruebas antes descritas no permiten acreditar de manera suficiente que el impugnante haya incurrido en una conducta que configure una grave indisciplina. Si bien se advierte un contexto de disconformidad laboral manifestada por varios servidores, no se ha logrado individualizar con certeza una actuación del impugnante que, por su forma, contenido o efectos, revele una falta

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

de respeto grave o una vulneración significativa del principio de autoridad. Por el contrario, las declaraciones recogidas resultan imprecisas, genéricas o atribuyen las expresiones más ofensivas a terceros, debilitando así la imputación formulada en su contra.

46. En consecuencia, este cuerpo Colegiado concluye que no se ha enervado la presunción de inocencia que ampara al impugnante, en la medida en que no se ha alcanzado el umbral probatorio necesario que exige la responsabilidad administrativa disciplinaria, el cual impone la obligación de contar con medios probatorios que permitan acreditar con certeza razonable la comisión de la falta.
47. Entonces, corresponde absolver al impugnante de la falta imputada al no haberse acreditado la configuración de esta con medios de prueba idóneos y suficientes.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDUARDO RAUL ANGULO MARCHAND contra la Resolución N° 0231-2023-MML-OGA-OGRH, del 24 de agosto de 2023, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, al no haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impuesta mediante la Resolución N° 0231-2023-MML-OGA-OGRH, que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor EDUARDO RAUL ANGULO MARCHAND.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor EDUARDO RAUL ANGULO MARCHAND y a la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA.

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

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SEXTO.- 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^ºB^º

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^ºB^º

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P8

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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

