

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**La discrecionalidad en la aplicación de la sanción disciplinaria en el  
procedimiento administrativo disciplinario según la  
Ley 30057 - Ley Servir**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Cristian Edwin Mendoza Olivos**

**ASESOR**

**Igor Eduardo Zapata Velez**

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

**Chiclayo, 2024**

**La discrecionalidad en la aplicación de la sanción disciplinaria en  
el procedimiento administrativo disciplinario según la  
Ley 30057 - Ley Servir**

PRESENTADA POR  
**Cristian Edwin Mendoza Olivos**

A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta  
PRESIDENTE

Carla Emperatriz Ortiz Castañeda  
SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres, Emberto Mendoza Rojas y Gloria Olivos Suárez, a mis hermanos Ronald, Doris y Dafné Mendoza Olivos, a mi hija Damaris Mendoza Guevara, a Deysi Santa Cruz Cabanillas, y en especial a la memoria de mi hermano Jhony Mendoza olivos, quienes estuvieron apoyándome en todo momento, a lo largo de todo este proceso universitario.

## **Agradecimientos**

A Dios por permitir culminar mi carrera profesional con éxito, a los docentes que con sus enseñanzas esculpieron mi conocimiento y me hicieron amar la carrera de derecho, la cual estoy culminado. Por último pero no menos importante al Dr. Igor Eduardo Zapata Vélez, por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, como asesor y guía en la realización de esta tesis.

## TESIS FINAL - CRISTIAN MENDOZA OLIVOS.pdf

### ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://riu.austral.edu.ar">riu.austral.edu.ar</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://img.lpderecho.pe">img.lpderecho.pe</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	1%

## Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción .....	8
I. Revisión de literatura.....	11
1.1. Antecedentes de estudio.....	11
1.2. Bases Teóricas .....	14
1.2.1. Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD.....	14
1.2.2. Autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario.....	16
1.2.3. Principios administrativos en el PAD. ....	17
1.2.3.1. Principio de razonabilidad. ....	17
1.2.3.2. Principio de proporcionalidad. ....	17
1.2.3.3. Principio de imparcialidad.....	18
1.2.3.4. Principio de motivación.....	18
1.2.4. La graduación de la sanción y la discrecionalidad administrativa.....	19
II. Materiales y métodos.....	20
III. Resultados y discusión. ....	21
3.1. Sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el derecho peruano.....	21
3.2. La discrecionalidad a través del análisis de las resoluciones administrativas.....	23
3.2.1. Sanciones a la falta disciplinaria tipificada en el literal C) del artículo 85 de LSC ....	23
3.2.1.1 Expediente 4138-2018-SERVIR/TSC.....	24
3.2.1.2 Expediente 4884-2018-SERVIR/TSC.....	24
1.2.4.3. Expediente 4855-2021-SERVIR/TSC.....	25
3.2.2 Sanciones a la falta disciplinaria del literal G) del artículo 85 de la ley SERVIR .	27
3.2.2.1 Expediente N° 4091-2018-SERVIR/TSC .....	27
3.2.2.2 Expedinte 442-2022-SERVIR/TSC.....	28
Conclusiones.....	30
Recomendaciones .....	31
Referencias.....	32
Anexos .....	36

## Resumen

La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, a partir del año 2014, trajo nuevas reglas en la gestión de Recursos Humanos, buscando unificar los tres regímenes laborales (276, 728 y 1057) en un único régimen laboral - SERVIR, procurando alcanzar mayores niveles de eficiencia y calidad a través de un mejor Servicio Civil. Esta ley reguló el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), el cual es eminentemente escrito y actualmente presenta algunas deficiencias en la aplicación de las sanciones disciplinarias y así, una falta disciplinaria puede sancionarse con una simple amonestación verbal o escrita, una suspensión temporal de hasta un (1) año o con la destitución definitiva del servidor público. La presente investigación tiene como objetivos establecer los criterios jurisprudenciales nacionales para la aplicación de las sanciones disciplinarias al servidor público según la Ley N° 30057; analizar las líneas jurisprudenciales sobre sanciones disciplinarias; explicar la gradualidad de las sanciones y describir los criterios tomados en cuenta para la proporcionalidad de las sanciones disciplinarias a los servidores públicos según la Ley N° 30057. En este sentido, se ha empleado el método analítico-sintético, pues se pretende estudiar y analizar cada elemento que rodea a la problemática materia de estudio; es decir, descomponer las partes que integran los motivos por los cuales las autoridades disciplinarias hacen un mal uso de la discrecionalidad para tomar sus decisiones y emitir diferentes sanciones sobre una misma falta disciplinaria. Se concluye que no hay una aplicación uniforme de las sanciones disciplinarias con la Ley N° 30057 y por lo tanto es necesario la propuesta de modificatoria respecto a la aplicación de las sanciones disciplinarias y limitar la discrecionalidad de las autoridades disciplinarias en el PAD.

**Palabras claves:** Ley del Servicio Civil, discrecionalidad, principio de proporcionalidad, razonabilidad, motivación.

## Abstract

Law No. 30057 – Civil Service Law, as of 2014, brought new rules in the management of Human Resources, seeking to unify the three labor regimes (276, 728 and 1057) into a single labor regime - SERVIR, seeking to achieve higher levels of efficiency and quality through a better Civil Service. This law regulated the Administrative Disciplinary Procedure, which is eminently written and currently presents some deficiencies in the application of disciplinary sanctions and thus, a disciplinary offense can be sanctioned with a simple verbal or written reprimand, a temporary suspension of up to one year. (1) year or with the definitive dismissal of the public servant. The objectives of this investigation are to establish the national jurisprudential criteria for the application of disciplinary sanctions to public servants according to Law No. 30057; analyze the jurisprudential lines on disciplinary sanctions; explain the gradual nature of the sanctions and describe the criteria taken into account for the proportionality of disciplinary sanctions to public servants according to Law No. 30057. In this sense, the analytical-synthetic method has been used, since it is intended to study and analyze. each element that surrounds the problematic subject of study; That is, breaking down the parts that make up the reasons why disciplinary authorities misuse their discretion to make their decisions and issue different sanctions for the same disciplinary offense. It is concluded that there is no uniform application of disciplinary sanctions with Law No. 30057 and therefore the proposed amendment is necessary regarding the application of disciplinary sanctions and limit the discretion of the disciplinary authorities in the PAD.

**Keywords:** Civil Service Law, discretion, principle of proportionality, reasonableness, motivation.

## Introducción

En el Perú, a partir del 14 de setiembre del 2014, entró en vigencia la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) y con ello se derogó la Ley Marco del Empleo Público; a partir de ahí se establecieron nuevas reglas sobre la gestión de los recursos humanos en el Estado. Esta ley busca la unificación en un único régimen disciplinario aplicable a todos los servidores públicos, independientemente del régimen al que pertenezcan (276, 728 y CAS), de todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, procurando alcanzar mayores niveles de eficacia y la prestación de servicios sea de mejor calidad.

Así, el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD), es desarrollado ampliamente en el Título V de la LSC, es eminentemente escrito y se desarrolla dentro de la entidad pública por los órganos disciplinarios, encarnados por los propios servidores o funcionarios públicos que laboran en la entidad. El PAD se inicia con una denuncia de cualquier persona o de oficio y está dirigido contra aquel servidor o funcionario público que ha cometido alguna falta disciplinaria tipificada en el catálogo de faltas del artículo N° 85 de la LSC, en el Reglamento Interno de los Trabajadores (RIT) o en el Reglamento Interno de los Servidores (RIS) de la entidad. Este procedimiento administrativo, cuenta con dos etapas o fases bien definidas: la fase instructiva, que está a cargo del órgano instructor y la fase sancionadora a cargo del órgano sancionador, los cuales cuentan con el apoyo al Secretario Técnico, que cumple un papel muy importante en todo el desarrollo del PAD.

Según la Ley N° 30057, las faltas disciplinarias están enumeradas en el artículo N° 85° (18 faltas) y las sanciones disciplinarias, están reguladas en el artículo N° 88° de la misma ley y son de tres tipos: Amonestación (verbal o escrita), suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días y la destitución del servidor administrativo. En ese orden, la LSC en su artículo N° 90°, regula la graduación de la sanción y dice que las sanciones administrativas deben estar debidamente motivadas de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas; de la misma manera, el artículo N° 87° de la LSC, menciona que **la sanción debe ser proporcional a la falta** cometida y ésta **corresponde a la magnitud de las faltas, según su mayor o menor gravedad**, del mismo modo, su aplicación no es correlativa ni automática y que **en cada caso las autoridades del PAD deben evaluar, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes**

**del servidor.**

Teniendo en cuenta el párrafo anterior y específicamente la parte resaltada con negrita, nos encontramos con el problema planteado en el presente trabajo de investigación ¿Cuáles son los criterios discrecionales que utiliza las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario para imponer una sanción disciplinaria al servidor público, según la ley 30057 – Ley del Servicio Civil?. Por la experiencia que tuvimos como Secretario Técnico del PAD en una municipalidad local, llegamos a la conclusión de que la Ley N° 30057- LSC, no nos dice cómo aplicar una sanción disciplinaria o qué sanción imponer al servidor público que ha cometido una falta disciplinaria; simplemente, como vimos arriba, se limita a registrar los supuestos de hecho pero no define la consecuencia jurídica; es decir, la sanción que debemos aplicar al servidor denunciado, limitándose simplemente a enumerarlas. Por otro lado, observamos que las autoridades que imponen sanciones disciplinarias en las entidades públicas, son los propios servidores o funcionarios públicos que laboran en ella; en este sentido, se puede afirmar que las autoridades designadas para sancionar en el PAD, no son personas capacitadas o especialistas en derecho administrativo para emitir resoluciones administrativas disciplinarias justas y sancionar a sus propios sus compañeros de trabajo.

Así, Teniendo en cuenta la interrogante planteada en el párrafo anterior, se formuló la siguiente hipótesis de trabajo: La Ley del Servicio Civil, no facilita la labor de las autoridades disciplinarias; por el contrario, les da una gran responsabilidad para sancionar a los servidores públicos, pues no les dice qué, cómo y cuándo aplicar una sanción disciplinaria, simplemente se limita a decir que hay tres tipos de sanciones (amonestación, suspensión y destitución) y que ésta debe ser proporcional a la falta cometida. En este sentido, la ley le da una amplia libertad (discrecionalidad) a las autoridades administrativas para sancionar a los servidores y funcionarios públicos que laboran en la entidad y que en muchas ocasiones, ésta sanción disciplinaria estará condicionada al tipo de relación - amical, familiar o laboral - que tenga el órgano disciplinario con el servidor imputado.

En consecuencia, esta investigación se centrará en la discrecionalidad (libertad) que tienen las autoridades del PAD a la hora de aplicar una sanción disciplinaria, para ello analizaremos diferentes resoluciones disciplinarias, emitidas por las diferentes entidades públicas como las municipalidades distritales, provinciales y gobiernos regionales de nuestro

país. A través de ellas, podremos ver los diferentes criterios que utilizaron las autoridades administrativas para sancionar una misma falta disciplinaria y comprobar, finalmente si hay o no un criterio uniforme en cada entidad pública para sancionar disciplinariamente.

En ese sentido, a fin de verificar la hipótesis señalada, se ha planteado como objetivo general de la investigación: Establecer los criterios jurisprudenciales nacionales para la aplicación de las sanciones disciplinarias a los servidores públicos, según la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Asimismo se ha planteado tres objetivos específicos, consistentes en i) Analizar las líneas jurisprudenciales sobre sanciones disciplinarias a los servidores públicos con la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ii) Explicar la gradualidad de las sanciones disciplinarias a los servidores públicos según la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y iii) Describir los criterios tomados en cuenta para la proporcionalidad de las sanciones disciplinarias para los servidores públicos según la Ley Servir.

Por otro lado, es importante señalar la justificación de la presente investigación, tomando en cuenta lo que dicen Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), ellos señalan que adicionalmente a los elementos previos que se realizan para la elaboración de un proyecto de estudio en el que se tiene en cuenta los objetivos y el problema formulado, se debe justificar la importancia o necesidad de llevar a cabo dicha investigación (pág. 44).

En esa línea de ideas, la presente investigación pone en contexto las deficiencias que presenta la ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, al momento de aplicar las sanciones disciplinarias a los servidores públicos y la vulneración de los principios y derechos fundamentales en el derecho administrativo peruano. Esta investigación, presenta una utilidad práctica para las autoridades del PAD, los servidores y funcionarios públicos y para el público en general; pues busca implementar una medida legislativa y con ello mejorar la aplicación de las sanciones disciplinarias para que éstas sean más justas, evitando contradicciones con los principios procesales, brindando igualdad de oportunidades a las partes procesales y seguridad jurídica para una mejor administración de justicia en nuestro país.

Finalmente, debemos precisar que, el aporte a nivel jurídico para la presente investigación consiste en la propuesta de modificatoria del inciso N° 88° de la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, respecto a la determinación de la sanción administrativa con la finalidad

de que se emitan sanciones disciplinarias más justas a los servidores públicos.

## **I. Revisión de literatura.**

Arnau y Sala (2020) manifiestan que esta fase es esencial en todo trabajo de investigación, debido a que se va a recopilar información de diferentes libros, tesis, artículos y revistas en donde otros investigadores han escrito previamente sobre la problemática a abordar. Es así, que estos instrumentos ayudarán con el sustento teórico de la investigación (pág. 2).

### **1.1. Antecedentes de estudio**

Espinoza (2020), en su trabajo de investigación para optar el grado académico de maestría en gobierno y gestión pública en el Instituto de Gobierno y de Gestión Pública, de la Universidad San Martín de Porres, denominado “**Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal de Servicio Civil, Perú 2019-2020**”. Este trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo-correctivo y tuvo como objetivo determinar cómo los Órganos del PAD, con apoyo del Secretario Técnico, vienen aplicando el Procedimiento Administrativo Disciplinario a los servidores públicos. Al concluir la investigación demostraron que estas resoluciones emitidas por las autoridades administrativas están asociadas a causales de nulidad y por consiguiente, las apelaciones presentadas ante el Tribunal del Servicio Civil, que resuelve en segunda y última instancia administrativa, son declaradas en su mayoría fundadas.

De esta manera, el autor a través de su trabajo de investigación, que se basó en encuestas a 92 Secretarios Técnicos de las entidades públicas de la provincia de Lima, ha llegado a la siguiente conclusión: “El procedimiento administrativo disciplinario, que aplican los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los Secretarios Técnicos, está directamente relacionado a las causales por las que se declara la nulidad” y por lo tanto se declara Fundado el Recurso de Apelación, interpuesto por los servidores administrativos ante el Tribunal del Servicio Civil. Por otro lado, el 38 % de las personas encuestadas dijeron que la capacitación de los secretarios técnicos en PAD es ineficaz y el 57,6% declararon que la capacitación de los

órganos instructores es insuficiente y, es por ello que el Tribunal del Servicio Civil falla a favor de los servidores públicos, declarando fundada su recurso de apelación y consecuentemente la nulidad de la resolución del órgano sancionador, retrotrayendo el procedimiento al momento de la precalificación.

Alzamora (2021), con su trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y seguridad social en Pontificia Universidad Católica del Perú, denominada **Facultad disciplinaria del Estado empleador: De lo razonable y discrecional a la actuación arbitraria de las autoridades sancionadoras en el procedimiento administrativo disciplinario**. Su investigación lo desarrolla en dos partes; en primer lugar, analiza la potestad disciplinaria en el ámbito estatal, según la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual tiene por finalidad corregir conductas y cautelar el correcto funcionamiento de la administración pública, asegurando el interés público y en segundo lugar, explica el desempeño y accionar de las autoridades del PAD y la aplicación de las sanciones a través del análisis de casos concretos.

De ésta manera, el autor ha llegado a observar un actuar desproporcional de la autoridad administrativa, específicamente del órgano sancionador, quien es el que finalmente impone la sanción disciplinaria en el PAD; en esa línea, se evidencia que la discrecionalidad administrativa se convierte en arbitrariedad, cuando las autoridades imponen sanciones muy drásticas como la destitución, perjudicando drásticamente al servidor administrativo, cuando éste no lo merece o yendo al otro extremo, también puede perjudicar a la administración pública, archivando un procedimiento cuando el servidor merece ser sancionado, dejando de lado todo análisis de razonabilidad y proporcionalidad. Por lo tanto, esta investigación, nos ayudará a tener un conocimiento más amplio de la aplicación de las sanciones disciplinarias en nuestro país.

Lluque (2020), en su trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en derecho administrativo en la Pontificia Universidad Católica del Perú, denominada **La discrecionalidad administrativa en la función normativa de los organismos reguladores. Revisión de la tipificación contractual**; en esta tesis, el autor analiza la discrecionalidad administrativa y dice que el derecho positivo no puede regular todas las situaciones de hecho

que presenta la realidad y que esta supera largamente a la ficción jurídica; por esta razón, la ley le otorga la discrecionalidad administrativa a la administración pública, esa libertad para elegir y tomar decisiones en aquellos supuestos donde no está regulado y pueda cumplir de manera eficiente con los fines perseguidos por el Estado.

De lo expuesto, observamos que la presente tesis guarda estrecha relación con el tema de investigación propuesto en el presente trabajo; así, la facultad discrecional es el poder que ostenta la administración pública para sancionar a sus administrados y se fundamenta en la ley, en este sentido, los actos discrecionales emitidos por las autoridades de las entidades públicas gozan de libertad para decidir, entre varias alternativas, sobre un acto concreto, de acuerdo a las necesidades de cada momento específico, dado que no hay una ley que regule todo lo que se debe hacer en esa situación específica. En esta investigación, no se pretende deslegitimar la facultad discrecional dada a la administración pública por la ley, simplemente se busca limitar esa facultad para que no se convierta en arbitraria y así no favorezca o perjudique a la administración pública o a los servidores o funcionarios públicos que laboran en ella.

Gastón (2018) en su tesis de dogmática jurídica para optar el Título de magister en derecho administrativo en la Universidad Austral de Buenos Aires, denominada **El control judicial de la discrecionalidad en el acto administrativo – Provincia de Formosa – propuestas de optimización**; acá el autor, realiza un análisis jurídico del control judicial de los actos administrativos emitidos en virtud de la facultad discrecional en la Provincia de Formosa – Argentina; para ello considera, las fuentes del derecho español, la doctrina y la jurisprudencia Argentina. De esta manera dice que, el foro contencioso administrativo de la provincia de Formosa realiza un análisis al menos inacabado de control a la discrecionalidad en el acto administrativo, dada la falta de uniformidad en la significación de su concepto. Por tal motivo, propone incorporar a la normativa local una noción conceptual de discrecionalidad administrativa a fin de delimitar su contenido; así, los individuos sabrán en cada momento, cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes puedan causarles perjuicio.

De la tesis expuesta, podemos observar que el autor determinó que en la provincia de Formosa – Argentina, el concepto de discrecionalidad no está bien delimitado y como

consecuencia se hace una mala interpretación de las normas y la aplicación de la discrecionalidad a la hora de emitir actos discrecionales por la administración pública; por lo tanto, propone una uniformidad en el concepto de discrecionalidad administrativa y se aplique con igualdad para todos los administrados. Todo ello, guarda estrecha relación con el tema abordado en la presente investigación; por lo tanto, consideramos que la discrecionalidad con la que gozan las autoridades administrativas en el Perú no está bien delimitada y se aplica mal; esto se evidencia aún más en las diferentes resoluciones administrativas disciplinarias emitidas por la administración pública, debido al amplio poder que gozan sus autoridades disciplinarias y a la poca capacitación que tienen las mismas, respecto del PAD.

## **1.2. Bases Teóricas**

### ***1.2.1. Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD***

Antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, el Perú tenía una extensa gama de normas jurídicas que regulaban el servicio público. Actualmente, nuestro país cuenta con tres regímenes laborales bien definidos, por un lado, tenemos el régimen laboral de la Carrera administrativa, regulada por el Decreto Legislativo N° 276, también está el Régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728 y finalmente tenemos el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios, el famoso CAS, regulado por el Decreto Legislativo 1057.

La Ley N° 30057, entró en vigencia en el ordenamiento jurídico peruano, el 14 de setiembre del 2014 y tiene por objeto establecer un único y exclusivo régimen para todas las personas que presten servicios a la administración pública. Esta ley va a tratar de unificar los regímenes laborales en uno solo, el Régimen SERVIR, con el objeto de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia para brindar un mejor servicio a la comunidad.

El PAD, está regulado en el Título V de ley N° 30057 - LSC y viene a ser el conjunto de etapas y actuaciones internas que realiza la administración pública a través de sus diferentes órganos, en virtud de la potestad sancionadora que le confiere la ley, para sancionar faltas disciplinarias cometidas por sus servidores públicos. Al respecto, la Autoridad Nacional del

Servicio Civil (2021) se refiere a la facultad sancionadora que posee la administración pública como el poder jurídico para sancionar a sus administrados, cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos, protegidos por la Constitución o por cualquier otra norma con rango de ley. El PAD es un procedimiento interno que se desarrolla en la entidad pública por las autoridades administrativas y se inicia con la notificación al servidor imputado de la resolución del Órgano instructor; a ésta resolución, se le adjunta el informe de precalificación emitido por el Secretario Técnico del PAD, donde sugiere el inicio del PAD, previo a la verificación de los hechos y la constatación de la falta disciplinaria cometida por el servidor denunciado (págs. 131-132). También se le adjunta los medios probatorios y la denuncia administrativa o documentos que dieron origen al PAD, entre otros.

Alarcón (2010), define al procedimiento administrativo disciplinario como “un conjunto de actos orientados a determinar la responsabilidad derivada de una infracción administrativa, debiendo aplicarse como consecuencia una sanción”; este PAD, se concibe como una garantía fundamental para el servidor imputado con alguna falta administrativa, para que pueda hacer uso de sus derechos en cada etapa del procedimiento. Por su parte, el Tribunal Constitucional (2010), respecto de la sanción disciplinaria dice que es una expresión de la potestad sancionadora que la ley confiere al Estado y su validez está condicionada a la ley y a la Constitución; por lo tanto, la administración pública debe respetar en todo momento los principios administrativos y derechos constitucionales del servidor público. En esta dirección, tenemos que la sanción administrativa disciplinaria, será un medio represivo de la administración pública, frente a la acción u omisión del funcionario o servidor público ante la falta disciplinaria tipificada en la ley (Mory, 2008).

En este sentido, podemos decir que la potestad sancionadora que tiene la administración pública, es una expresión del *ius puniendi* que tiene el Estado y le es dada por el poder legislativo a través de la ley. Esta facultad le permite sancionar a los servidores públicos que hayan cometido alguna falta tipificada en la ley y sancionarlo previo PAD, ya sea con una amonestación verbal o escrita, con una suspensión temporal o con la destitución definitiva del servidor administrativo.

### ***1.2.2. Autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario***

Según el Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante Reglamento), en su artículo N° 93°, nos dice que las funciones instructivas y sancionadoras de las autoridades competentes para conducir y sancionar en el PAD, están distribuidas de diferente manera, tal es el caso de la sanción de amonestación verbal o escrita, que está a cargo de un órgano unipersonal, el jefe inmediato, quien tendrá competencia para instruir y sancionar a la misma vez. Distinto trámite tiene las sanciones de suspensión y la destitución; en la primera, el jefe inmediato será el órgano instructor y el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces será el órgano sancionador y quien oficialice la sanción. Finalmente, en la sanción de destitución, el órgano instructor será el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y el órgano sancionador será del titular de la entidad y quien oficialice la sanción.

Para tener una visión panorámica y un mejor entendimiento de lo antes descrito y ver como se han distribuido las funciones a las autoridades del PAD, a partir del 14 de setiembre del 2014, lo graficaremos a través del siguiente cuadro, de acuerdo a la distribución de competencias del órgano instructor, órgano sancionador y el encargado de oficializar las sanciones correspondientes.

<b>SANCIÓN</b>	<b>ÓRGANO INSTRUCTOR</b>	<b>ÓRGANO SANCIONADOR</b>	<b>OFICIALIZA LA SANCIÓN</b>
Amonestación escrita	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato	Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces	Titular de la entidad	Titular de la entidad

### ***1.2.3. Principios administrativos en el PAD.***

#### **1.2.3.1. Principio de razonabilidad.**

Según Dromi (citado por Bartra, 2005), dice que “los agentes públicos, valoran razonablemente las circunstancias de hecho y de derecho aplicables y disponen medidas proporcionalmente adecuadas al fin que persigue el ordenamiento jurídico” (pág. 70).

Este principio, fue desarrollado por el TUO de la Ley N° 27444, Ley de procedimientos Administrativo General, en el Numeral 3° del artículo 246°, donde se señala que, “las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no sea más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción”, sin embargo dice que, “las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción” y a continuación enumera una lista de siete criterios que se debe tener en cuenta al momento de graduar la sanción. Actualmente, este principio es recogido por la Ley N° 30057, LSC, en el artículo N° 87° y prácticamente hace una transcripción de la norma anterior y dice que, la sanción a aplicar deberá ser proporcional a la falta cometida por el servidor imputado y se determina evaluando la existencia de ciertas condiciones que luego detalla.

Para un mejor entendimiento de este principio, lo representaremos a través de un ejemplo ilustrativo. Imaginemos que el tesorero de una municipalidad “X” ha sustraído un monto ascendente a la cantidad de cien mil soles (S/ 100,000.00), del monto asignado para pagar las remuneraciones mensuales de los servidores de esa entidad; se le inicia un PAD, se logra acreditar la responsabilidad administrativa y se le impone la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días hábiles. En este caso, observamos que sería irrazonable y desproporcionado imponer esta sanción al servidor imputado, porque se le estaría beneficiando y por lo tanto, le resultaría más ventajoso cumplir la sanción que apelar a la siguiente instancia. Al final, en este caso, los perjudicados directos serían los servidores y la municipalidad, quien tendría que asumir dichos pagos.

#### **1.2.3.2. Principio de proporcionalidad.**

Este principio pertenece a los principios generales del derecho y más específico al

derecho penal. Bulla (2005) señala que: las sanciones deben ser proporcionales al daño o perjuicio causado por el servidor administrativo a la entidad pública; estas sanciones deben ser proporcionales, tanto en cantidad como en calidad a la falta disciplinaria cometida por acción u omisión respectivamente y por lo tanto, lesionan los intereses generales de la institución pública o la de sus miembros que lo integran. Finalmente, y después de haber realizado el PAD con todas las garantías y plazos establecidos en la ley y donde se haya demostrado que efectivamente el imputado es responsable de la falta disciplinaria tipificada en la ley, la autoridad administrativa le impondrá una sanción proporcional a la falta cometida (p. 52-53).

Por su parte, el Tribunal Constitucional considera que, el principio de razonabilidad y el de proporcionalidad son dos principios constitucionales plasmados en el artículo 3°, 43° y en el último párrafo del artículo 200°. Este colegiado dice que, si bien es cierto, la doctrina hace distinciones entre ambos principios, puede identificarse una semejanza entre los dos principios, en la medida en que una decisión que se adopte sin respetar el principio de proporcionalidad no será razonable y concluye diciendo que el principio de proporcionalidad es una modalidad de la razonabilidad. A su vez, el principio de proporcionalidad está conformado por tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y el de proporcionalidad en sentido estricto. (2004)

#### 1.2.3.3. Principio de imparcialidad.

Cavero (2005), manifiesta que el agente individual de la administración en su actuación negará todo tipo de discriminación, debiendo otorgar a los administrados trato y tutela igualitaria, durante todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, ajustará su decisión final a la ley, teniendo presente el interés general. De esta manera, el autor expresa que al momento de aplicar una norma, no lo hará de manera diferenciada o basándose en condiciones personales o sociales del administrado. (p. 70).

#### 1.2.3.4. Principio de motivación.

Para Bulla (2006), la motivación es el “ejercicio del intelecto que realiza el funcionario competente, por medio de la cual se exponen sucintamente los argumentos, las razones, los hechos y la citación de las normas o decisiones jurisprudenciales o de la doctrina que soportan una decisión” (p. 53-54). Esto quiere decir, que todos los fallos y decisiones de fondo deberán

estar debidamente motivadas; en este sentido, las autoridades del PAD deberán explicar las razones, argumentos y los fundamentos de hecho y derecho que los impulsaron a tomar esas decisiones; contrario censo, la falta de motivación, decantaría en arbitrariedad y sería causal de nulidad. Por su parte León (2015) sostiene que, una decisión bien motivada y fundamentada en bases sólidas, justificaría la imposición de sanciones más justas y equitativas para ambas partes procesales, de esta manera, se mejoraría muchísimo las relaciones personales y laborales entre los mismos servidores y funcionarios públicos de la entidad, porque se tendrá la certeza de que se imponen sanciones justas (p. 315).

Así pues, todos sabemos que los principios del derecho, son el cimiento de todo el ordenamiento jurídico y tienen primacía sobre las demás fuentes del derecho; estos principios a su vez se fundan en la dignidad de la persona humana. Este concepto, no es ajeno al derecho administrativo y es que los principios cumplen un rol esencial en la organización y actuación de la administración pública, porque sirven de base para la creación de normas jurídicas y para interpretarlas cuando existe vacíos o lagunas en el derecho. En consecuencia, los principios administrativos, son los que dirigirán el poder que tiene la administración pública y al mismo tiempo impedirán que se violen los derechos e intereses que tienen los servidores públicos en el PAD.

#### ***1.2.4. La graduación de la sanción y la discrecionalidad administrativa.***

Como dijimos páginas atrás, el poder disciplinario que tiene la administración pública no es ilimitado, esto nos lleva a afirmar que, los actos emitidos por las entidades públicas y en especial aquellos donde se apliquen sanciones disciplinarias, deberán estar motivadas de manera expresa y clara, identificando la relación entre los hechos y las faltas. Además de ello, se debe tener en cuenta los artículos N° 87 y N° 91 de la Ley del Servicio Civil.

En esa línea de pensamiento, Jara (2018) menciona que la sanción tendrá su correspondencia en la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. La administración pública, deberá evaluar por separado, caso por caso y no sólo tendrá en cuenta los antecedentes del servidor y la naturaleza de la infracción, sino también las situaciones que agravan el acto (p. 331).

Finalmente, la discrecionalidad es la libertad que el ordenamiento jurídico le otorga al servidor o funcionario público, para hacer una u otra cosa, de una u otra manera, para elegir entre una acción u otra, apreciando la oportunidad o conveniencia de la medida a tomarse. Así, la potestad discrecional es una libertad de elección entre varias alternativas igualmente válidas y si todas se aplican, podrían ser igualmente justas. (Brewer-Carías, 2003, p. 26-26)

## **II. Materiales y métodos.**

En el presente estudio se utilizará el paradigma interpretativo, pues se pretende explicar la realidad peruana actual, de cómo se vienen aplicando las sanciones administrativas en los gobiernos locales y cuáles son los criterios discrecionales utilizados por el órgano instructor y el órgano sancionador en el PAD, para sancionar a los servidores públicos, cuando estos hayan cometido alguna falta administrativa, tipificada en la ley y más específicamente en el Artículo N° 85° de Ley N° 30057. En este sentido, se va a realizar un análisis de la jurisprudencia y de los criterios discrecionales que utilizan los órganos disciplinarios en los gobiernos locales (municipalidades distritales y provinciales) para aplicar la Ley N° 30057, al momento de emitir una resolución administrativa y de esta manera poder interpretar y comprender los fenómenos a partir de ellos, para luego plantear un aporte a la realidad abordada en la investigación.

La presente investigación, se logró a causa de la problemática existente en la administración pública, durante la aplicación de la Ley N° 30057, en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), específicamente en la aplicación de las sanciones disciplinarias, donde las entidades públicas vienen utilizando diferentes criterios para sancionar, como consecuencia del mal uso de la discrecionalidad administrativa, concedida por ley y cuando esto sucede, las sanciones disciplinarias se convierten en arbitrarias. De esta manera, la administración pública tiene la facultad de aplicar la ley y sancionar las faltas disciplinarias, aplicando un criterio lógico – racional; pero la realidad peruana demuestra que, cada entidad pública sanciona diferente a sus servidores que han cometido una misma falta disciplinaria; no teniendo un criterio único y común para sancionar esa misma falta en las entidades del Estado. Estas sanciones pueden ir desde una simple amonestación verbal, hasta la destitución definitiva del servidor administrativo imputado.

Por otro lado, el mal uso de la discrecionalidad administrativa en el PAD y la inobservancia de los principios del derecho administrativo, trae consigo la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador – servidor público, como son el derecho al trabajo, a la remuneración, al descanso etc. En razón a ello, para lograr el objeto de la presente investigación se ha tenido en cuenta, el análisis de las bases teóricas y las bases conceptuales que se profundizan en los contenidos encontrados de manera organizada, haciendo uso de la técnica del fichaje, con la finalidad de fundamentar la problemática plasmada. Aunado a ello, se consideró un objetivo general y tres objetivos específicos, con la intención de ofrecer una mejor claridad al tema. En esa misma línea, se llevó a cabo una propuesta de hipótesis buscando una posible solución al tema de investigación y, por último se realizaron las conclusiones pertinentes para este trabajo final.

### **III. Resultados y discusión.**

#### **3.1. Sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el derecho peruano.**

Como bien sabemos, nuestra legislación peruana tiene algunos vacíos legales y el derecho administrativo no es la excepción; esto se evidencia aún más, al comparar las diferentes resoluciones emitidas por las distintas autoridades administrativas en nuestro país; esta comparación nos va a permitir la verificación, modificación y mejoramiento de la emisión de resoluciones más justas para ambas partes en el PAD; asimismo, permitirá la armonización del ordenamiento jurídico nacional y crear una nueva imagen del Derecho administrativo disciplinario peruano, el cual tiene como principal función de aplicar la ley N° 30057, de forma equitativa a todos los servidores públicos de los regímenes laborales de los decretos legislativos N° 276, 728 y 1057 respectivamente, que prestan sus servicios a la administración pública en el Perú; es decir, permite implementar criterios genéricos, para la aplicación de sanciones disciplinarias uniformes a todos los servidores públicos.

Ahora bien, después de haber realizado una revisión exhaustiva de las diferentes resoluciones emitidas por las entidades públicas en primera instancia (administración pública) y en segunda y última instancia (Tribunal Servir), se ha podido comprobar que las autoridades administrativas en las diferentes etapas del PAD, aplican diferentes criterios para sancionar una

misma falta disciplinaria. En el análisis de las resoluciones emitidas por los órganos disciplinarios de los diferentes departamentos de nuestro país, se puede evidenciar que cada entidad pública, evalúa de manera diferente las condiciones enumeradas en el artículo N° 87° de la Ley N° 30057, para poder determinar e imponer una sanción disciplinaria. En este sentido, una falta disciplinaria podrá ser sancionada con diferentes criterios, yendo así, desde una simple amonestación verbal, una suspensión temporal y finalmente llegando hasta destitución del servidor público denunciado y todo esto dependerá del criterio y la discrecionalidad que la autoridad administrativa utilice para sancionar.

Como se ha mencionado en acápite anteriores, la regulación de la Ley N° 30057 – Ley Servir, trajo consigo muchas cosas positivas al ámbito administrativo nacional; pero también creemos, que esta ley aún presenta algunas deficiencias o no es muy clara y específica, como cuando nos remite al artículo N° 88° de la Ley Servir; ahí nos menciona que, las sanciones aplicables para una falta disciplinaria cometida en el artículo N° 85°, del mismo cuerpo legal, son de tres tipos a saber: amonestación escrita o verbal, suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta un (1) año y la destitución del servidor denunciado; sin embargo, no nos dice cuándo o en qué situaciones aplicar alguna de los tres tipos de sanciones antes mencionadas. Como sabemos, las autoridades administrativas del PAD, vienen determinadas por ley, pero no sabemos quiénes serán, hasta después de haberse cometido la falta disciplinaria y el Secretario Técnico, a través del informe de precalificación, haya identificado a los servidores públicos que actuaran como autoridades disciplinarias en ese caso específico en dicho PAD. En ese sentido, podemos decir que las autoridades disciplinarias no son necesariamente juristas o especialistas en la materia, sino que son los propios servidores civiles que laboran en la misma entidad pública que el servidor denunciado y que por la función o cargo público que desempeñan en ese momento, les toca asumir dicha responsabilidad, como autoridad administrativa; ya sea como Órgano Instructor u Órgano Sancionador, respectivamente. Por otro lado, la ley concede un amplio margen de discrecionalidad a las autoridades administrativas del PAD, para que estos puedan sancionar las faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos que laboran en la entidad y que, en muchas ocasiones, esta libertad de elección, que tienen las autoridades del PAD, entre dos o más soluciones igualmente válidas, para un caso específico, se convierte en arbitrarias, cuando se imponen sanciones administrativas, sin ningún sentido o criterio lógico; por lo tanto, estas sanciones no

serán proporcionales a la falta cometida y finalmente perjudicarán de una u otra manera a alguna de dos las partes procesales que intervienen en el PAD, donde generalmente es la parte más débil, el servidor público denunciado.

Advertimos, que en el PAD peruano, el Secretario Técnico es el único servidor público designado con resolución de la máxima autoridad administrativa, como órgano de apoyo a los autoridades del PAD; sin embargo, éste no tiene poder de decisión en el procedimiento administrativo, ya que sus opiniones o escritos no son vinculantes, porque no es autoridad en el PAD; por otro lado, hay que reconocerle su trabajo y la labor que cumple este personaje tan importante en todo el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario; porque él es el encargado de hacer los escritos y resoluciones administrativas de los órganos instructor y sancionador respectivamente y éstos últimos, en la mayoría de oportunidades, se limitan únicamente a firmar en señal de conformidad y formalidad.

### **3.2. La discrecionalidad a través del análisis de las resoluciones administrativas.**

En el presente apartado, ha sido necesario el análisis de diferentes resoluciones administrativas, para dilucidar la situación que ha venido generando desigualdad en la aplicación de sanciones disciplinarias por parte de las diferentes autoridades administrativas en el procedimiento administrativo disciplinario de la administración pública.

A continuación, analizaremos diferentes resoluciones administrativas disciplinarias emitidas por entidades públicas de diferentes lugares del territorio nacional, donde observaremos que, para una misma falta administrativa existen diferentes criterios de aplicación de sanciones y por lo tanto se obtendrán diferentes resoluciones disciplinarias.

#### ***3.2.1. Sanciones a la falta disciplinaria tipificada en el literal C) del artículo 85 de LSC***

A continuación vamos a revisar algunas resoluciones emitidas por las autoridades administrativas de los diferentes lugares de nuestro país, respecto de la falta disciplinaria tipificada en el literal c) del artículo N° 85° de la Ley N° 30057 – Ley Servir, la cual dice que: ***“El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”*** podrá ser sancionado, según su gravedad, con suspensión temporal o destitución, previo PAD.

### 3.2.1.1 Expediente 4138-2018-SERVIR/TSC

El citado expediente, en la resolución N° 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, del 19 de setiembre del 2018, emitida por la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Socabaya, sancionó al servidor René Asunción Cáceres Aparicio, con tres (3) días sin goce de remuneraciones, por los siguientes hechos imputados:

*“A las 6.10 am de la mañana yo me encontraba trabajando, haciendo limpieza dentro del cementerio (...) sentí que alguien golpeaba muy fuerte la puerta posterior del cementerio que me asustó y salí rápido, abrí y era el Sr. Rene Cáceres que apenas abrí de frente entró gritándome, ingresó bruscamente y seguía gritándome y tratándome de mala manera: flojos de (...) que no hacen nada, eres un flojo, tú que haces, etc., entre otras palabras soeces e irrepetibles, además de mentarme la madre y gritándome fuerte como si quisiera pegarme (...)”.*

Del expediente, se evidencia que hay un faltamiento de palabra por parte del Sub gerente de Gestión Ambiental, el servidor René Cáceres Aparicio, en contra del obrero de iniciales F.L.N, quien se encontraba limpiando el cementerio de la comunidad. Por esta falta disciplinaria, el Órgano Sancionador de la Municipalidad Distrital de Socabaya le sancionó con una suspensión de tres días sin goce de remuneraciones.

### 3.2.1.2 Expediente 4884-2018-SERVIR/TSC

Con fecha 03 de abril de 2018, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Breña, inicia procedimiento administrativo disciplinario, mediante la resolución N° 005-2018-SGRH-GAF/MDB, al servidor José Luis Chávez Rivera (coordinador del servicio de barrido) por agresión física y verbal en contra de la servidora de iniciales N.C.M. Los hechos sucedieron el 19 de abril del 2017.

De acuerdo a la reconstrucción de los hechos y a las declaraciones de las partes implicadas y testigos se tiene lo siguiente:

- (i) La señora de iniciales M.C.M., presunta agraviada, reconoce que el día 19 de abril de 2017, ingresó a la oficina del impugnante, agrediéndolo verbalmente con palabras subidas de tono, reclamándole por asuntos personales, botando al suelo las cosas del impugnante que se encontraban en el escritorio. Luego, ante la indiferencia del

impugnante, quien no contestaba sus reclamos optó por retirarse; pero, antes de cruzar la puerta de la oficina, el impugnante le hizo un gesto en tono de burla, ante lo cual regresó y lo golpeó con una cachetada. Finalmente, y como respuesta inmediata, ésta recibió un golpe por parte del impugnante en el hombro.

- (ii) El servidor de iniciales D.R.G., Seguridad Interna del Vivero Municipal, y testigo presencial de los hechos, confirmó que la señora de iniciales M.C.M. agredió primero verbalmente al impugnante y posteriormente lo atacó físicamente con una cachetada. Luego, ante el intento de la referida señora de lanzarle una segunda cachetada, en un acto de defensa que ocurrió muy rápido (según el declarante), el impugnante estiró su brazo golpeándola a la altura del hombro con el fin de no recibir otra agresión.

El Órgano sancionador de la Municipalidad distrital de Breña, mediante Resolución N° 048-2018-GM/MDB, del 17 de mayo de 2018, impuso la sanción disciplinaria, al obrero José Luis Chávez Rivera, con la suspensión por once (11) meses y quince (15) días y a la servidora de iniciales M.C.M con una suspensión de treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

Por su parte, la Primera Sala del Tribunal Servir, después de analizar las sanciones impuestas a ambos servidores públicos, dijo que estas sanciones eran desproporcionales por no guardar relación entre la sanción impuesta al impugnante por la falta cometida y la sanción impuesta a la supuesta agraviada. Finalmente, el Tribunal Servir declaró la “NULIDAD de la Resolución Gerencial Municipal N° 103-2018- GM/MDB, del 12 de noviembre de 2018, emitida por el Órgano Sancionador de la Municipalidad Distrital de Breña, al haberse acreditado la vulneración de principio de razonabilidad y proporcionalidad”.

#### 1.2.4.3. Expediente 4855-2021-SERVIR/TSC

Con fecha 05/07/2021, la Municipalidad Distrital del Alto Selva Alegre a través del Órgano Instructor, emite la Resolución N° 09-2021-SGGRRHH-GA-MDASA, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor administrativo Alan Cristian Molina Bustamante, auxiliar administrativo, por haber incurrido en la falta tipificada en el literal C) del Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, de acuerdo con lo siguiente:

*“(...) Por declarar en una radiodifusora (...) el día 12 de marzo de 2021 aproximadamente a las 06:52 horas afirmando que el servidor M...G...T... realiza actos*

*hostiles en contra de la señora M...M...A... con el fin de lavar su carro, declarando lo siguiente: "al señor se le ha detectado que una señora de limpieza estaba lavando su carro, entonces esas son HOSTIGACIONES" y faltar de palabra a su compañero de trabajo M...A...G...T..., al llamarlo "VERDUGO" en relación a su cargo como Secretario Técnico Disciplinario, lo que configuraría ambas conductas como faltamiento de palabra contra su compañero de labor".*

Por su parte, el impugnante en sus descargos señaló que se ha vulnerado el debido procedimiento y su derecho al fuero sindical.

Mediante Resolución N° 196-2021-MDASA, de fecha 27/08/2021, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre, se sancionó al servidor Alan Cristian Molina Bustamante, con la destitución, por haberle dicho VERDUGO a su compañero de trabajo de iniciales M.A.G.T. y afirmar que el servidor de iniciales M.G.T. realiza actos Hostiles en contra de la servidora de iniciales M.M.A.

Por su parte, Tribunal del Servicio Civil, en segunda y última instancia, considera que se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo y que la entidad no ha evaluado los criterios el Artículo N° 87° de la Ley N° 30057, para imponer dicha sanción, ya que ésta debe ser proporcional a la falta cometida según su menor o mayor gravedad. El tribunal considera que, la destitución es una medida disciplinaria de ultima ratio y debe aplicarse únicamente, cuando ya no sea posible mantener el vínculo laboral entre el servidor y la entidad pública; también dice que, se estaría vulnerando el derecho fundamental al trabajo, al privarle de su remuneración. Finalmente, el Tribunal Servir, declara la NULIDAD de la Resolución del Órgano instructor y Órgano sancionador, emitidas por dichos órganos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre.

De la revisión de los tres (3) expedientes administrativos antes mencionados y de las resoluciones emitidas por los órganos disciplinarios de las diferentes municipalidades, sobre la falta disciplinaria tipificada en el literal C) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, comprobamos que las sanciones impuestas por las diferentes municipalidades, utilizan diversos criterios y no guardan relación ni coherencia con el espíritu de la norma; así, en algunos casos, para actos más graves, como el visto en el primer caso, se aplica una sanción de suspensión de tres (3) días y en otras, para actos más leves, como en el último caso, se aplican sanciones más

drásticas como la destitución.

### ***3.2.2 Sanciones a la falta disciplinaria del literal G) del artículo 85 de la ley SERVIR***

En esta oportunidad revisaremos dos sentencias emitidas por las autoridades disciplinarias del PAD, respecto de la falta disciplinaria tipificada en el literal G) del artículo N° 85° de la Ley Servir: ***“La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes”*** según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo PAD.

#### **3.2.2.1 Expediente N° 4091-2018-SERVIR/TSC**

A través de la Resolución del Órgano instructor N° 096-2018-MPH-GPEYT, del 11 de julio de 2018, la Municipalidad Provincial de Huancayo, inicia PAD al servidor público, Javier Sulca Baigorrea y recomienda suspender con un (1) día sin goce de remuneraciones, por haber cometido los siguientes hechos:

- (i) Libar licor en ambientes de la Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la Municipalidad, el 25 de marzo de 2016.
- (ii) Disponer deliberadamente de bienes de la Entidad decomisados por la Unidad de Fiscalización (bebidas alcohólicas-cerveza).
- (iii) Ingresar o permanecer en su centro de trabajo fuera del horario establecido sin autorización de su jefe inmediato y desarrollando actividades distintas a su servicio, perjudicando con ello la imagen institucional.

Con fecha 03 de setiembre del 2018, la subgerencia de Recursos Humanos con Resolución N° 35-2018-MPH/OS-SGGRH, determinó sancionar con un (1) mes sin goce de remuneraciones, al señor Javier Sulca Baigorrea, al determinar que había ingresado a desarrollar actividades distintas a las encargadas y en estado etílico, en la entidad donde laboraba; además, estos hechos se habían hecho públicos en el periódico de la localidad, perjudicando la imagen de la entidad.

Por su parte, el Tribunal del Servicio Civil, en segunda instancia, declaró la NULIDAD de las resoluciones emitidas por el órgano instructor y órgano sancionador respectivamente, por

haber vulnerado el debido procedimiento administrativo.

En este Procedimiento Administrativo Disciplinario, observamos que no hay coherencia entre lo solicitado por el órgano instructor y la sanción impuesta por el órgano sancionador. Mientras que en la primera resolución, se recomienda suspender por un (1) día al servidor Javier Sulca Baigorrea; en la resolución del órgano sancionador se le sanciona con un (1) mes sin goce de remuneraciones. Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), se pronuncia y dice que, según lo dispuesto en el Artículo N° 90° de la Ley del Servicio Civil “(...) los órganos sancionadores no pueden imponer una sanción de mayor gravosidad que la asignada por ley como parte de su competencia.” Contrario sensu, la ley permite al órgano sancionador, modificar la sanción propuesta por el órgano instructor y variar por una de menor gravosidad, más no imponer una mayor sanción que la sugerida por el órgano instructor.

### 3.2.2.2 Expediente 442-2022-SERVIR/TSC

Con Carta N° 04-2021-MDAACD-SGGRRHH/SG, de fecha 17 de marzo del 2021, se inició PAD al servidor Efraín Flores Yauri, técnico en seguridad, al habersele encontrado uniformado tomando licor, acompañado de una persona de sexo femenino, en el vestuario de mujeres del centro de operaciones de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, al promediar las 00:50 horas del día 11 de marzo del 2021. Se le imputó la sanción disciplinaria del literal g) del artículo N° 85° de la Ley 30057. Por su parte, el imputado alegó diciendo que se encontraba fuera del horario de trabajo, ya que trabaja en el turno tarde – noche, de 02:00 pm a 10:00 pm. y que además cooperó con el dosaje etílico que se le practicó por la supuesta falta disciplinaria.

Con Resolución del Órgano instructor N° 050-2021-MDAACD/GM, de fecha 08/11/2021, la Gerencia Municipal de la entidad resolvió imponer la sanción disciplinaria de destitución al servidor Efraín Flores Yauri.

En segunda instancia, el Tribunal del Servicio Civil declaró infundado el recurso de apelación, instaurado por el impugnante Efraín Flores Yauri, contra la resolución del Órgano instructor; en consecuencia, se confirma la citada resolución y se declara agotada la vía administrativa.

Finalmente y después de haber revisado los dos últimos PAD, en este trabajo de

investigación podemos observar que no hay proporcionalidad en las sanciones impuestas en ambos casos. Así, en el primer caso, el órgano sancionador, sancionó al servidor Javier Sulca Baigorrea, con la suspensión de un mes sin goce de remuneraciones, por haberlo encontrado tomando licor en las instalaciones de la oficina de Gerencia Municipal y por disponer de bebidas alcohólicas y cerveza, decomisadas por la municipalidad donde laboraba y en segunda instancia, el Tribunal Servir declaró la nulidad de esta resolución por haber vulnerado el debido procedimiento administrativo. En el segundo caso, al señor Efraín Flores Yauri, se le destituyó por haberlo encontrado tomando licor fuera del horario de trabajo, en el vestuario de mujeres del Centro de operaciones de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Personalmente, creemos que la falta cometida en el primer caso es mucho más grave que la del segundo caso y se le aplicó una sanción moderada; mientras que en el segundo caso, la sanción aplicada es mucho más drástica a comparación de la primera, toda vez que, se le está destituyendo al servidor público Efraín Flores Yauri, por haber libado licor fuera del horario de trabajo.

## Conclusiones

- ✓ De las diferentes resoluciones emitidas por la administración pública en el ámbito nacional y las que se revisaron en la presente investigación, es correcto concluir que, la imposición de las sanciones disciplinarias impuestas por los órganos disciplinarios de las entidades públicas no tienen un criterio uniforme o al menos estandarizado, para sancionar las faltas disciplinarias cometidas por sus servidores públicos; por el contrario, cada entidad pública, sanciona a su manera y en muchas veces llegan a emitir resoluciones arbitrarias, como consecuencia del mal uso de la discrecionalidad administrativa.
- ✓ Las autoridades administrativas, en el procedimiento administrativo disciplinario, son los propios servidores públicos que laboran en dicha entidad junto al servidor denunciado; por lo tanto, serán sus propios compañeros de trabajo los que impongan la sanción disciplinaria al servidor imputado; consecuentemente, se deduce que esta sanción, en muchas veces estará condicionada al tipo de relación amical o profesional que tengan los servidores públicos en la entidad donde laboran y así, la sanción disciplinaria podrá ser mínima como un simple llamado de atención - amonestación verbal o muy drástica como la destitución definitiva del servidor imputado.
- ✓ La función principal del Secretario Técnico del PAD, es la de apoyo a los órganos disciplinarios del PAD en primera instancia, pero la realidad demuestra que este personaje es una pieza fundamental en todo desarrollo del procedimiento disciplinario, ya que él es la persona quien recibe las denuncias, investiga, realiza la precalificación de la falta y en conclusión, es quien hace, en muchas veces, las resoluciones de los órganos instructor y sancionador respectivamente, limitándose estos últimos, únicamente a firmar los escritos en señal de conformidad y formalidad establecidas por ley. Por lo tanto, creemos conveniente que la ley debe dar mayor protagonismo al Secretario Técnico, capacitarlo continuamente y darle mayor capacidad de decisión y su función principal sea la resolución de controversias en el PAD y no se limite únicamente a ser un órgano de apoyo a los órganos disciplinarios.
- ✓ Otra fórmula que ayudaría a determinar la sanción disciplinaria es el quantum de la falta, el perjuicio económico efectivamente causado la administración pública, como consecuencia de dicha falta cometida. En este sentido, el perjuicio económico se equipararía a la remuneración del servidor; así, sino no existe daño o este es mínimo, la sanción sería una

amonestación verbal o escrita; si el daño económico es menor a la remuneración anual del servidor, la sanción correspondiente sería la suspensión entre un día y doce meses, dependiendo del daño económico causado y, finalmente si el daño fuese mayor a la remuneración anual que gana el servidor denunciado, la sanción disciplinaria sería la destitución.

- ✓ Para finalizar, cuando la autoridad administrativa vulnera los principios administrativos del PAD y hace un mal uso de la discrecionalidad administrativa, emitiendo resoluciones arbitrarias y sin motivación, traerá consecuencias negativas, cuantitativas y cualitativas para el Estado y los administrados en general.

### **Recomendaciones**

Sobre el presente apartado, se indica que la fórmula legislativa para determinar la sanción administrativa se encuentra regulada en el artículo N° 88 de la ley N° 30057 -LSC; de este modo:

*Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:*

- a) *Amonestación verbal o escrita*
- b) *Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses.*
- c) *Destitución.*

Siendo, que debería ser la fórmula legislativa de la siguiente manera:

***Las faltas disciplinarias son de tres tipos: Leves, intermedias y graves y la aplicación de la sanción está condicionada en función al riesgo del trabajo que realiza el servidor público y al daño que ocasione con su acción u omisión. Así, para las faltas leves le correspondería la sanción de amonestación escrita o verbal, para las faltas intermedias le pertenece la sanción de suspensión desde un día hasta doce (12) meses y para las faltas graves le corresponde la destitución.***

En razón a ello, para proponer lo antes mencionado, se ha tenido en cuenta las dificultades por las que atraviesa las autoridades administrativas para imponer una sanción disciplinaria, cuando los servidores públicos han cometido alguna falta disciplinaria. Para

llegar a este punto, se ha tenido que revisar una serie de resoluciones administrativas, las cuales ayudan a mejorar las deficiencias o vacíos legales que presenta la ley, con la finalidad de aplicar sanciones disciplinarias más justas y donde los únicos ganadores sean las partes procesales.

## Referencias

### Tesis:

- Alzamora, D. (2021). Facultad disciplinaria del estado empleador: De lo razonable y discrecional a la actuación arbitraria de las autoridades sancionadoras en el procedimiento administrativo disciplinario. *[Trabajo acadadémico para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de seguridad social]*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22155>.
- Chávez, L. (2018). Análisis del procedimiento administrativo disciplinario del personal asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018. *[Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública]*. Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31231>
- Espinoza, C. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones interpuestas ante el Tribunal del Servicio Civil Perú 2019-2020. *[Trabajo de investigación para optar el grado académico de maestría en gobierno y gestión pública]*. Universidad San Martín de Porras, Lima.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/7058>
- Gastón, D. (2018). El control judicial de la discrecionalidad en el acto administrativo - Provincia de Formosa - Propuestas de optimización. *[Tesis de dogmática jurídica para obtener el título de magister en derecho administrativo]*. Universidad Austral, Argentina.  
<https://rii.austral.edu.ar/handle/123456789/1196>
- Jácome, M. d. (2014). El control judicial de la actividad discrecional de la administración pública en el Ecuador. *[Maestría en derecho]*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.  
<http://hdl.handle.net/10644/4262>

- Jaen, A. (2022). Entre la potestad administrativa sancionadora de la CGR y la potestad administrativa disciplinaria de las entidades públicas. *[Tesis para optar el título de abogado]*. Universidad Católica Santo toriio de Mogrovejo, Chiclayo.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/5172>
- Lluque, L. (2020). La discrecionalidad administrativa en la función normativa de los organismos reguladores: Revisión de la tipificación contractual. *[Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en derecho administrativo]*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/19123>
- Rojas, O. (2012). La gravedad dela falta coo criterio habilitador para despido laboral, caso concreto: innjuria y faltamiento de palabra. *[Tesis para optar el título profesional de abogada]*. Universida Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/276>
- Valle Merino, R. J. (2021). *La caducidad administrativa del procedimiento administrativo sancionador frente al principio de interdicción de la arbitrariedad [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]*.  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3809/1/TL\\_DeValleMerinoRonnyJeanpierre.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3809/1/TL_DeValleMerinoRonnyJeanpierre.pdf)
- Verde Domínguez, P. (2016). *Dsicrecionalidad administrativa y control judicial [Tesis para optar doble grado en derecho y A.D.E, Universidad de Valladolid]*.  
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/20585>
- Villavicencio, C. (2022). Garantía del debido procedimiento administrativo disciplinario en los casos trsaamitados ante la UGEL Huancavelica 2021. *[Tesis para optar el título profesional de abogado]*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/7069>

### **Doctrina:**

- Abanto, C., & Paitán, J. (2018). *Guía del régimen del Servicio Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Alarcon, L. (2010). *Derecho administrativo sancionador*. Lex Nova.
- Arnau, L. \$. (2020). *La revisión de la literatura científica: Pautas, procedimientos y criterios de calidad*.

- [https://ddd.uab.cat/pub/recdoc/2020/222109/revliltcie\\_a2020.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/recdoc/2020/222109/revliltcie_a2020.pdf).
- Autoridad nacional del Servicio Civil (2022). *Preguntas frecuentes sobre la Ley del Servicio Civil – Régimen disciplinario*.
- <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3147854-preguntas-frecuentes-sobre-la-ley-del-servicio-civil-regimen-disciplinario>
- Baca, V. (s.f.). *La discrecionalidad administrativa y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano*.
- <file:///C:/Users/lgond/Downloads/13553-Texto%20del%20art%C3%ADculo-53966-1-10-20150803.pdf>
- Brewer-Carías, A. R. (2003). *Principios del procedimiento administrativo en America latina* . Colombia: Legis Editores.
- Bulla Romero, J. E. (2006). *Derecho disciplinario* . Bogotá: Temis.
- Bulla, J. (2006). *Derecho disciplinario*. Bogotá: Temis.
- Cavero, J. B. (2005). *Procedimiento administrativo*. Lima: Rodhas.
- Gonzalo Antonio, Costa Gómez y Martha Elizabeth, Ojeda Dioses, 2192-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 2004).
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cauntitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>.
- Jara, J. (2016). *Manual practico de Derecho administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057*. Lima: Lex y Iuris.
- Jara, J. (2018). *Recursos Humanos en el sector público*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- León Luna, L. M. (06 de 12 de 2015). *¡Exijo una explicación!... La importancia de la motivación en el acto administrativo*. Obtenido de V|lex:  
<https://vlex.com.pe/vid/exijo-explicacion-importancia-motivacion-770780037>
- Mora, R. (10 de Enero de 2012). *El concepto de discrecionalidad en el quehacer de la admistración pública*  
<file:///C:/Users/lgond/Downloads/DialnetElConceptoDeDiscrecionalidadEnElQuehacerDeLaAdmini-4200068.pdf>
- Mory, F. (2008). *El procedimiento administrativo disciplinario* . Lima: Rodhas.

### **Dispositivos Normativos:**

Comisión permanente del Congreso de la República. (2001. 21 de marzo). *Ley del Procedimiento administrativo general*.

[https://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/delitos\\_omision/ley27444.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/delitos_omision/ley27444.pdf)

Congreso de la República. (2013. 04 julio). *Ley 30057 - Ley del servicio Civil*. Diario Oficial el Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

Presidencia del Consejo de ministros. (2015, 11 de noviembre). *Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario oficial El Peruano.

<https://www.servir.gob.pe/servir-publica-las-modificaciones-a-la-directiva-del-regimen-disciplinario-y-procedimiento-sancionador/>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2014, 12 de junio). *Reglamento general de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario oficial el Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1095306-1>

### **Jurisprudencia:**

EXP. N° 01514-2010-PA/TC, Tribunal Constitucional (15 de Octubre de 2010). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01514-2010-AA.html>

EXP. N° 2192-2004-AA/TC, Tribunal Constitucional (11 de Octubre de 2004). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

## Anexos

### Matriz de consistencia

Expediente N° 4138 – 2018 – SERVIR/TSC

Expediente N° 4884 – 2018 – SERVIR/TSC

Expediente N° 4855 – 2021 – SERVIR/TSC

Expediente N° 4091 – 2018 – SERVIR/TSC

Expediente N° 0442 – 2022 – SERVIR/TSC

TESISTA: Cristian Edwin Mendoza Olivos	
ORIENTADOR: Dr. Ygor Eduardo Zapata Velez	
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ordenamiento Jurídico Nacional Derecho Administrativo Procedimiento Administrativo Disciplinario	
TÍTULO: La discrecionalidad en la aplicación de la sanción disciplinaria en el procedimiento administrativo disciplinario según la N° 30057 – Ley Servir.	
PROBLEMA: Cuáles son los criterios discrecionales en la aplicación de sanciones disciplinarias en el procedimiento administrativo disciplinario según la ley 30057 - Ley del Servicio Civil.	
<b>CATEGORIAS CONCEPTUALES</b>	
Autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario según la Ley N° 30057	Principios administrativos en el Procedimiento administrativo disciplinario
<b>OBJETIVOS</b>	
GENERAL: Establecer los criterios jurisprudenciales nacionales para la aplicación de las sanciones disciplinarias a los servidores públicos según la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil	
ESPECÍFICOS	Analizar las líneas jurisprudenciales sobre sanciones disciplinarias a los servidores públicos con la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
	Explicar la gradualidad de las sanciones disciplinarias a los servidores públicos según la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
	Describir los criterios tomados en cuenta para la proporcionalidad de las sanciones disciplinarias para los servidores públicos según la Ley Servir.
HIPÓTESIS	Si, la discrecionalidad es la facultad que la ley le da a la administración pública, libertad que tiene para elegir entre dos supuestos igualmente validos donde la norma no ha regulado; entonces se debe incluir modificaciones en el ordenamiento jurídico peruano, para garantizar que se respete todas las etapas, plazos y derechos administrativos del servidor público en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, para que se emita una sanción disciplinaria justa y proporcional a la falta cometida, en los siguientes dispositivos normativos: A) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que regula las sanciones disciplinarias. B) Reglamento General de la Ley 30057, Ley Servir.
<b>APORTE</b>	
Regulación de la discrecionalidad en el Procedimiento administrativo disciplinario para una mejor aplicación de las sanciones disciplinarias a los servidores públicos. Propuesta de modificatoria del artículo N° 88° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.	



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>.

3. El 14 de febrero de 2018, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
  - (i) El día de los hechos tocó aproximadamente la puerta del cementerio por 10 minutos, como no salía nadie tocó un poco fuerte y recién salió el señor de iniciales F.L.N. molesto. En ese contexto le dijo en voz alta que no tenía el tiempo que él tenía y el referido señor se molestó más por lo dicho, contestándole con palabras soeces e incoherentes.
  - (ii) Su persona no agredió al señor de iniciales F.L.N. en ningún momento.
  - (iii) Para corroborar lo sucedido estuvieron presentes dos trabajadores, a los cuales debería citárseles para que aclaren los hechos.
  - (iv) La falta no corresponde al tipo que se le pretende imputar, toda vez que el señor de iniciales F.L.N. no es su superior ni subordinado, solo un compañero de trabajo.
4. Mediante Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos Nº 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, del 19 de septiembre de 2018<sup>2</sup>, en mérito de lo expuesto en el Informe Nº 069-2018-MDS-A-GM-GGAYSP, del 7 de septiembre de 2018, la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 11 de octubre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos Nº 179-2018-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, en virtud de los siguientes fundamentos:
  - (i) La resolución impugnada no ha establecido cómo ha sido el faltamiento de palabra ni como se habría probado.

<sup>1</sup> Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

**"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

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


(-)

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

<sup>2</sup> Notificada al impugnante el 19 de septiembre de 2018.

*[Handwritten signatures and initials]*

Act  
Ve a

48566570012018		<small>Powered by Z1</small> <small>Digitally signed by PILOTTTO CARREÑO Lagorio (FAU20477906461)</small> <small>Date: 2018.12.20 COT</small> <small>Reason: Soy Conformidad al Presente Documento</small> <small>Location: Lima/Peru</small>	
 <b>PERÚ</b> Presidencia del Consejo de Ministros		Autoridad Nacional del Servicio Civil Tribunal del Servicio Civil	
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"			
<b><u>RESOLUCIÓN Nº 002650-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala</u></b>			
<small>Powered by Z1</small> <small>Digitally signed by RICARDO ALVARO WILSON SUAREZ</small> <small>Ricardo Alvaro</small> <small>(FAU20477906461)</small>		<small>Powered by Z1</small> <small>Digitally signed by ENRIQUE CASTRO OSCAR</small> <small>Enrique FAVU</small> <small>20477906461 soft</small>	
<b>EXPEDIENTE</b>	:	4884-2018-SERVIR/TSC	
<b>IMPUGNANTE</b>	:	JOSE LUIS CHAVEZ RIVERA	
<b>ENTIDAD</b>	:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA	
<b>RÉGIMEN</b>	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 728	
<b>MATERIA</b>	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN POR ONCE (11) MESES Y QUINCE (15) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES	
<p><b>SUMILLA:</b> <i>Se declara la NULIDAD de la Resolución Gerencial Municipal Nº 103-2018-GM/MDB, del 12 de noviembre de 2018, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Breña, al haberse acreditado la vulneración de principio de razonabilidad y proporcionalidad.</i></p>			
Lima, 20 de diciembre de 2018			
<b>ANTECEDENTES</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>Con Informe Técnico Nº 018-2018-STOIPAD/MDB, del 3 de abril de 2018, la Secretaría Técnica Titular de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Breña, en adelante la Entidad, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor JOSE LUIS CHAVEZ RIVERA, en adelante el impugnante, en su calidad de Coordinador del Servicio de Barrido – Servidor Obrero, por agresión física y verbal contra la servidora de iniciales M.C.M., el día 19 de abril de 2017 a horas 2:30 pm.</li> <li>Con Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos Nº 005-2018-SGRH-GAF/MDB, del 3 de abril de 2018, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos señalados en el numeral anterior. Asimismo, señaló que habría vulnerado el artículo 68º literal r) del Reglamento Interno de Trabajo del Personal Obrero de la Entidad, aprobado con Resolución de Alcaldía Nº 1621-2002-DA-MDB, del 18 de noviembre de 2002<sup>1</sup>,</li> </ol>			
<p><sup>1</sup> Reglamento Interno de Trabajo del Personal Obrero de la Entidad, aprobado con Resolución de Alcaldía Nº 1621-2002-DA-MDB</p> <p>"Artículo 68º.- Constituyen faltas laborales, que darán lugar a una sanción disciplinaria las siguientes: (...)</p> <p>r) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de la palabra verbal o escrita en agravio de la Municipalidad Distrital de Breña de sus representantes, del personal jerárquico o de otros</p>			

Act  
Ve a



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

con lo que habría cometido la falta tipificada en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

3. El 11 de abril de 2018, el impugnante presentó su descargo, negando la falta imputada, alegando lo siguiente:
  - (i) Fue víctima de agresiones verbales y físicas, por parte de la servidora de iniciales M.C.M.
  - (ii) No se le ha permitido aportar las pruebas que demuestran que fue agredido.
  - (iii) No la golpeó, sino que en legítima defensa sujetó su brazo para impedir que la servidora de iniciales M.C.M. lo siga agrediendo.
  
4. A través de la Resolución Gerencial Municipal N° 048-2018-GM/MDB, del 17 de mayo de 2018<sup>3</sup>, la Gerencia Municipal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución por la comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, al contravenir el artículo 68º inciso r) del Reglamento Interno de Trabajo del Personal Obrero de la Entidad, al acreditarse una agresión física, por haberle dado un golpe a la servidora de iniciales M.C.M. el día 19 de abril de 2017 a horas 2:30 pm., producto de una discusión.
  
5. No conforme con la decisión de la Entidad, el 8 de junio de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Gerencial Municipal N° 048-2018-GM/MDB, argumentado lo siguiente:
  - (i) No se han probado las imputaciones formuladas en su contra.
  - (ii) La Entidad se ha parcializado con la servidora de iniciales M.C.M. dirigiendo el procedimiento en su perjuicio.
  - (iii) No ha golpeado a la servidora de iniciales M.C.M.
  - (iv) Actuó en legítima defensa y solo le sujetó el brazo.
  - (v) La sanción es desproporcional.

trabajadores, sea que se comentan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral".

<sup>2</sup> Ley N° 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".

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 21 de mayo de 2018.

Act  
Ve a

<p>202833570012022</p>  <p><b>PERÚ</b> Presidencia del Consejo de Ministros</p> <p>Autoridad Nacional del Servicio Civil</p> <p>"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"</p> <p><b>RESOLUCIÓN Nº 000173-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala</b></p>	<p>Powered by Z1</p> <p>Firmado digitalmente por SALVATEGRA COMBINA Rolando FAU 20477906481 hard Fecha: 2022.02.04 00T Motivo: Doy Conformidad al Presente Documento Lugar: Lima/PERU</p> <p>Tribunal del Servicio Civil</p>
<p>Powered by Z1</p> <p>Firmado digitalmente por AGANTO REVILLA Cesar Ethan FAU 20477906481 hard</p>	
<p>Powered by Z1</p> <p>Firmado digitalmente por DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE Orlando FAU 20477906481 hard</p>	<p><b>EXPEDIENTE</b> : 4855-2021-SERVIR/TSC</p> <p><b>IMPUGNANTE</b> : ALAN CHRISTIAN MOLINA BUSTAMANTE</p> <p><b>ENTIDAD</b> : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE</p> <p><b>RÉGIMEN</b> : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276</p> <p><b>MATERIA</b> : RÉGIMEN DISCIPLINARIO DESTITUCIÓN</p>
<p><b>SUMILLA:</b> <i>Se declara la NULIDAD de la Resolución Nº 09-2021-SGRRHH-GA-MDASA-RESOLUCIÓN DE APERTURA DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, del 5 de julio de 2021, de la Resolución de Gerencia Municipal Nº 196-2021-MDASA, del 27 de agosto de 2021, y de Resolución de Gerencia Municipal Nº 226-2021-GM-MDASA, del 5 de octubre de 2021, emitidas por la Subgerencia de Gestión de RR.HH. y la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.</i></p> <p>Lima, 4 de febrero de 2022</p> <p><b>ANTECEDENTES</b></p> <p>1. Mediante Resolución Nº 09-2021-SGRRHH-GA-MDASA-RESOLUCIÓN DE APERTURA DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, del 5 de julio de 2021, la Subgerencia de Gestión de RR.HH. de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor ALAN CHRISTIAN MOLINA BUSTAMANTE, Auxiliar Administrativo I, en adelante el impugnante, por presuntamente incurrido en la falta tipificada en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p><i>"(…) Por declarar en una radiodifusora (…) el día 12 de marzo de 2021 aproximadamente a las 06:52 horas afirmando que el servidor M...G...T... realiza actos hostiles en contra de la señora M...M...A... con el fin de lavar su carro declarando lo siguiente: "al señarse le ha detectado que una señora de limpieza estaba lavando su carro, entonces esas son HOSTIGACIONES" y faltar de palabra a</i></p>	
<p><sup>1</sup> Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil "Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión</p>	

Act  
Ve a



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

*su compañero de trabajo M...A...G...T..., al llamarlo "VERDUGO" en relación a su cargo como Secretario Técnico Disciplinario, lo que configuraría ambas conductas como faltamiento de palabra contra su compañero de labor".*

2. El 19 de agosto de 2021, el impugnante presentó sus descargos señalando lo siguiente:
  - (i) Se ha vulnerado el debido procedimiento, puesto que no se ha precisado la responsabilidad administrativa disciplinaria de forma indubitante.
  - (ii) Se pretende vulnerar el derecho al fuero sindical.
3. Mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 196-2021-MDASA<sup>2</sup>, del 27 de agosto de 2021, la Gerencia Municipal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado la comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057. En la citada resolución se indicó lo siguiente:

*"(...) está inmersa a su condición de servidor público y como tal, habría cometido la falta imputada al atribuirle el calificativo de "VERDUGO" a su compañero de trabajo M...A...G...T..., además de denunciar que sería autor de presuntos actos de hostilidad en contra de la señora M...M...A... (...)*




*(...) se hace énfasis que al servidor imputado no se se investiga por ser representante del sindicato sino por atentar contra el derecho al honor del servidor M...A...G...T..., al calificarlo negativamente como "VERDUGO" y denunciar públicamente sin sustento probatorio que realizó un acto hostil contra una servidora para que le lavaran el carro, traspasando los límites de la libertad de expresión como es el respeto. (...)"*

4. El 21 de septiembre de 2021, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 196-2021-MDASA, bajo los mismos argumentos expuestos en sus descargos.
5. A través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 226-2021-GM-MDASA<sup>3</sup>, del 5 de octubre de 2021, la Gerencia Municipal de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración presentado por el impugnante.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 29 de octubre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 226-2021-GM-MDASA, solicitando se declare la nulidad de todo lo actuado, bajo los mismos argumentos expuestos en su recurso

Act  
Ve a

46019570012018																						
		Presidencia del Consejo de Ministros	Autoridad Nacional del Servicio Civil	Tribunal del Servicio Civil																		
<p align="center">"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"</p>																						
<p align="center"><b><u>RESOLUCIÓN N° 002355-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala</u></b></p>																						
	<table border="0"> <tr> <td><b>EXPEDIENTE</b></td> <td>:</td> <td>4091-2018-SERVIR/TSC</td> </tr> <tr> <td><b>IMPUGNANTE</b></td> <td>:</td> <td>JAVIER SULCA BAIGORREA</td> </tr> <tr> <td><b>ENTIDAD</b></td> <td>:</td> <td>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO</td> </tr> <tr> <td><b>RÉGIMEN</b></td> <td>:</td> <td>DECRETO LEGISLATIVO N° 276</td> </tr> <tr> <td><b>MATERIA</b></td> <td>:</td> <td>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>SUSPENSIÓN POR UN (1) MES SIN GOCE DE REMUNERACIONES</td> </tr> </table>				<b>EXPEDIENTE</b>	:	4091-2018-SERVIR/TSC	<b>IMPUGNANTE</b>	:	JAVIER SULCA BAIGORREA	<b>ENTIDAD</b>	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO	<b>RÉGIMEN</b>	:	DECRETO LEGISLATIVO N° 276	<b>MATERIA</b>	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO			SUSPENSIÓN POR UN (1) MES SIN GOCE DE REMUNERACIONES
<b>EXPEDIENTE</b>	:	4091-2018-SERVIR/TSC																				
<b>IMPUGNANTE</b>	:	JAVIER SULCA BAIGORREA																				
<b>ENTIDAD</b>	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO																				
<b>RÉGIMEN</b>	:	DECRETO LEGISLATIVO N° 276																				
<b>MATERIA</b>	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO																				
		SUSPENSIÓN POR UN (1) MES SIN GOCE DE REMUNERACIONES																				
	<p><b>SUMILLA:</b> <i>Se declara la NULIDAD de la Resolución de Gerencia de Promoción Económica y Turismo N° 1681-2018-MPH/GPEyT, del 4 de julio de 2018, y de la Resolución de Sub Gerencia N° 299-2018-MPH/GA-SGGRH, del 6 de septiembre de 2018, emitidas por la Gerencia de Promoción Económica y Turismo y la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, respectivamente; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.</i></p>																					
<p>Lima, 29 de noviembre de 2018</p>																						
<p><b>ANTECEDENTES</b></p>																						
  	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con Resolución N° 001240-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 11 de agosto de 2017<sup>1</sup>, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución de Gerencia de Promoción Económica y Turismo N° 373-2016-MPH/GPEyT, del 30 de mayo de 2016, emitida por la Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en adelante la Entidad; así como de las Resoluciones de Sub Gerencia N° 123-2017-MPH/GA-SGGRH y 217-2017-MPH/GA-SGGRH, del 31 de marzo y 31 de mayo de 2017, respectivamente, ambas emitidas por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad; por vulnerar el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo, en agravio del señor JAVIER SULCA BAIGORREA, en adelante el impugnante, disponiendo que se retrotraiga el procedimiento hasta el momento de la precalificación de la falta.</li> <li>2. En mérito a la Resolución del Tribunal, mediante Informe de Precalificación N° 066-2017-MPH/STOIPAD, del 4 de octubre de 2017, la Secretaría Técnica de los</li> </ol>																					



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (ratificando el Informe N° 060-2016-MPH/STOIPAD, del 13 de abril de 2016), recomendó a la Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la Entidad, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, debido a que habría incurrido en la comisión de los siguientes hechos:


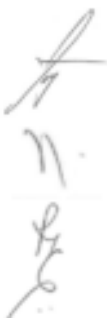
- (i) Libar licor en ambientes de la Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la Municipalidad, el 25 de marzo de 2016.
- (ii) Disponer deliberadamente de bienes de la Entidad decomisados por la Unidad de Fiscalización (bebidas alcohólicas-cerveza).
- (iii) Ingresar o permanecer en su centro de trabajo fuera del horario establecido sin autorización de su jefe inmediato y desarrollando actividades distintas a su servicio, perjudicando con ello la imagen institucional.

Asimismo, en el citado informe se señaló que mediante Memorando N° 446-2015-MPH-GA/SGGRH, del 24 de junio de 2015, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos dispuso la rotación del impugnante a la Gerencia de Desarrollo Económico y Turismo. Luego, con Memorando N° 157-2016-MPH/GPEyT, del 16 de febrero de 2016, se le encargó al impugnante la Jefatura de la Unidad de Acceso al Mercado; por lo que, al 25 de marzo de 2016 (fecha de la comisión de la falta), el impugnante se encontraba laborando como Jefe de la Unidad de Acceso al Mercado y no en la Gerencia de Seguridad Ciudadana, resultando competente como órgano instructor la Gerencia de Promoción Económica y Turismo.

En ese sentido, de acuerdo a lo señalado en el párrafo precedente, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario determinó que era competente para actuar como Órgano Instructor: el Gerente de Promoción Económica y Turismo (en su condición de jefe inmediato del impugnante).

3. Mediante Resolución de Gerencia de Promoción Económica y Turismo N° 2548-2017-MPH/GPEyT, del 17 de noviembre de 2017<sup>2</sup>, la Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario, entre otro servidor, al impugnante, en su condición de personal empleado en el cargo de Policía Municipal, rotado a la Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la Entidad, sobre la base de los hechos

Act

217915570012022	 <b>PERÚ</b> Presidencia del Consejo de Ministros Autoridad Nacional del Servicio Civil Tribunal del Servicio Civil
Firmado digitalmente por ASANTO RIVILLA Cesar Email: FAU 20477906461 hard	Firmado digitalmente por DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE Orlando FAU 20477906461 hard Fecha: 2022.05.13 OOT Motivo: Doy Conformidad al Presente Documento Lugar: Lima/PERU
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"	
<b><u>RESOLUCIÓN Nº 000785-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala</u></b>	
Firmado digitalmente por ASANTO RIVILLA Cesar Email: FAU 20477906461 hard	<b>EXPEDIENTE</b> : 442-2022-SERVIR/TSC <b>IMPUGNANTE</b> : EFRAIN FLORES YAURI <b>ENTIDAD</b> : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY <b>RÉGIMEN</b> : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728 <b>MATERIA</b> : RÉGIMEN DISCIPLINARIO DESTITUCIÓN
Firmado digitalmente por SALVATIERRA COMBINA Rotando FVU 20477906461 hard	<b>SUMILLA:</b> <i>Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EFRAIN FLORES YAURI contra la Resolución Gerencial Nº 050-2021-MDAACD/GM, del 8 de noviembre de 2021, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.</i>
Lima, 13 de mayo de 2022	
<b>ANTECEDENTES</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mediante Carta Nº 04-2021-MDAACD-SGGRRHH/SG<sup>1</sup>, notificada el 17 de marzo de 2021, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario al señor EFRAIN FLORES YAURI, Técnico de Seguridad, en adelante el impugnante, toda vez que el 11 de marzo de 2021, a las 00:50 horas, en las instalaciones de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, se encontraba con el uniforme de seguridad ciudadana presuntamente libando licor en el vestuario de mujeres del Centro de Operaciones de Seguridad Ciudadana, conjuntamente con otra servidora. En tal sentido, se imputó al impugnante la comisión de la falta tipificada en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.</li> <li>El 24 de marzo de 2021, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:</li> </ol>
<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 2 de octubre de 2020.	



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

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

- (i) Su horario de trabajo era de 2:00 pm a 10:00 pm.
  - (ii) Al momento de los hechos, se encontraba fuera de su horario de trabajo.
  - (iii) Cooperó con el dosaje ético.
  - (iv) Se ha vulnerado su derecho de defensa.
  - (v) Se ha trasgredido el principio de tipicidad.
3. Mediante Resolución Gerencial N° 050-2021-MDAACD/GM, del 8 de noviembre de 2021<sup>3</sup>, la Gerencia Municipal de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de destitución, por los hechos imputados en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, configurándose la falta prevista en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 26 de noviembre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Gerencial N° 050-2021-MDAACD/GM, solicitando se declare fundado su recurso y se le conceda audiencia especial, de acuerdo a los siguientes fundamentos:
- (i) No ha sido sancionado por el titular de la Entidad.
  - (ii) Se encuentra bajo el régimen de obrero municipal.
  - (iii) Se le encontró en estado de ebriedad momentos después de terminar sus labores.
  - (iv) Se ha vulnerado el principio de presunción de licitud.
5. Con Oficio N° 001-MDAACD-SGRH, 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 originaron la resolución impugnada.
6. Mediante Oficios N° 001285 y 001286-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

#### ANÁLISIS

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

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

Act  
Ve a