

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

**PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC****RESOLUCION DE ORGANO SANCIONADOR N° 001-2024- GRLL-GGR—OS-PADPECH**

Trujillo, 10 de enero de 2024

VISTO:

El Informe Final de Órgano Instructor N°000165-2023-GRLL-PECH-OAD-AP del PECH – emitido por el Jefe de Área de Personal en calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario iniciado al servidor ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO, mediante Carta N° 011-2023-GRLL-PECH-OAD-AP-OS-PAD, de fecha 12.06.2023 notificada el 12.06.2023 y los demás documentos que se acompañan, conformando el expediente con Sisgedo Expediente N° 0020220000086 (ver información en link: https://drive.google.com/file/d/16uEMEb_6sEhMHSKNneAdveOLhMUqsrh/view?usp=sharing y;

I. CONSIDERANDO:

Que, conforme se establece en el Artículo IV, inciso 1 numeral 1.1 del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, respecto al Principio de Legalidad, dispone lo siguiente: “Las Autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

De igual manera, conforme se establece en el artículo IV, inciso 1, numeral 1.4 del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en lo que respecta al Principio de Razonabilidad, refiere lo siguiente: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

Asimismo, conforme se establece en el artículo IV, inciso 1, numeral 1.5 del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en lo que respecta al Principio de Imparcialidad, señala lo siguiente: “Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general”.

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Que, conforme se establece en el artículo 3° inciso 4 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, respecto a los requisitos de validez de los actos administrativos a la Motivación, la mismo que señala lo siguiente: “ El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

Asimismo, conforme se establece en el artículo 6° inciso 6.1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, respecto a la Motivación del acto administrativo, lo cual refiere lo siguiente: “La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado”.

Que, conforme se establece en el artículo 8° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, respecto a la Validez del acto administrativo, refiere lo siguiente: “Es válido el acto administrativo dictado conforme al ordenamiento jurídico”.

Que, conforme se establece en el artículo 230° inciso 4 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, prescribe al Principio de Tipicidad como Principio de la Potestad Disciplinaria, el mismo que señala lo siguiente: “Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del servicio para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas en su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

Siendo así, a partir del 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es aplicable a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos a los Decretos Legislativos N° 276 y 728, así como aquellos que se encuentran en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y para todo aquel personal que desempeñe función pública.

Que, conforme se establece en el artículo 66, literal t) de la Resolución Gerencial N° 037-2020-GRLL-GOB/PECH, respecto a las Faltas leves de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, la comisión de las siguientes conductas: (...) t) La transgresión a las disposiciones establecidas en el presente RIS siempre que no constituyan faltas que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, conforme a las reglas que regulan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (...)”.

Que, conforme se establece en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, refiere sobre la Amonestación lo siguiente: “La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. [...]”.

Que, conforme se establece en el artículo 17° numeral 17.2. de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual refiere sobre el Registro en el legajo lo siguiente: “Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución. Las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor civil. Son de carácter reservado, conforme con lo dispuesto en la LSC”.

II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:

ANTECEDENTES:

- 2.1.** Que, mediante Memorando N° 000103-2022-GRLL-GGR-PECH de fecha 13 de junio del 2022, el señor Edilberto Noé Ñique Alarcón, Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, solicitó al Jefe de la Oficina de Administración se efectuó el trámite correspondiente al incidente de fecha 10 de junio del 2022, incidente realizado alrededor de las 17:00 horas, en donde fue abordado por algunas personas, las cuales presuntamente forman parte del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, dentro de las cuales se pudo reconocer al servidor Roberto Hernán Sáenz Azañero, quien se dirigió de manera alterada, con exigencias fuera de lugar y expresiones irrespetuosas, conforme se aprecia en el video y fotografías adjuntados en el presente expediente administrativo.
- 2.2.** Que, con fecha 29 de noviembre de 2022, la Secretaría Técnica emite el Informe de Precalificación N° 000021-2022-GRLL-PECH-OAD-AP-ST, donde se refiere que después de observarse los videos del día en que se realizaron los hechos, estos se suscitaron en la Plaza de Armas de la Ciudad de Trujillo, en donde el trabajador Roberto Saenz Azañero se dirige al gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC presuntamente de manera alterada, alzando la voz, con palabras irónicas, fuera de lugar, ridiculizándolo frente a las demás personas, que se encuentran ahí, al señalar: **“que viene a guarnecerse en las faldas del gobernador”**. También, se refieren que este habría incitado a los demás trabajadores diciendo si quieren que el Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, renuncie, a lo que los demás gritan que Sí. Asimismo, en el video se aprecia a otros dos trabajadores los cuales tienen un megáfono y un micrófono, los cuales por medio de estos objetos gritan la renuncia del gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en la vía pública, en presencia de periodistas de Latina y frente a personas que rodean dicha situación en la Plaza de Armas de la Ciudad de Trujillo.
- 2.3.** Que, mediante el Informe N° 000165-2023-GRLL-PECH-OAD-AP, de fecha 19 de diciembre de 2023, del PECH - Jefe de Área de Personal en calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario iniciado al servidor Roberto Hernan Saenz Azañero, considera que el servidor señalado en las líneas precedentes ha transgredido lo señalado en el artículo 85, literal c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que dice:

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

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. (...)”.

- 2.4. En el referido informe señalan que el servidor investigado Roberto Hernán Sáenz Azañero habría actuado de manera no respetuosa ante el Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, pese a que este es su superior jerárquico, dirigiéndose de manera alterada, alzando la voz, con palabras irónicas, fuera de lugar hasta el punto de ridiculizarlo frente a todas las personas que se encontraban en la Plaza de Armas de la Ciudad de Trujillo, lugar donde se suscitaron los hechos, al decir lo siguiente:

“QUE VIENE A GUARECERSE EN LAS FALDAS DEL GOBERNADOR”.

Es por tal motivo que recomiendan sancionar al servidor ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO con la sanción de SUSPENSIÓN.

- 2.5. En el referido informe advierten que, después de acreditar la comisión de la infracción administrativa del servidor Roberto Hernan Saenz Azañero, y tras analizar la naturaleza legal de los hechos establecidos, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 87° de la Ley N° 30057 la cual establece que “La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida”, en donde determinan evaluando la existencia de las siguientes condiciones:

- a) **Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** si se presentaría afectación a los intereses del Estado ya que el accionar del servidor produce una afectación a la imagen de la entidad.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** no se advierte ya que el servidor no ha ocultado o impedido se descubra información relacionada al hecho.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:** ejercía el cargo de ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I.
- d) **Las circunstancias en que se cometió infracción:** el hecho infracto se suscitó cuando el Gerente del Proyecto Especial Chavimochic se encontraba en la plaza de armas de Trujillo, en presencia de varias personas y el canal de televisión Latina.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** no se advierte la concurrencia de este criterio.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:** en el presente caso, se advierte la concurrencia de este criterio. Por cuanto según el expediente en análisis hay varios partícipes en los hechos investigados.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** no se advierte la concurrencia de este criterio.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** no se advierte la concurrencia de este criterio.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** no se advierte la concurrencia de este criterio.

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

III. DE LOS DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PAD:

Los documentos que generaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario son los que a continuación se indica:

- Video de fecha 10 de junio del 2022 grabado en la plaza de Armas de la Ciudad de Trujillo .
- Dos (2) fotografías.
- Informe N° 000300-2022-GRLL-PECH-OAD-AP-REYES.

IV. LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, LAS NORMAS VULNERADAS, EL DESCARGO DEL PROCESADO Y LA EXPRESIÓN PRECISA DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL: ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO, RESPECTO DE LA FALTA COMETIDA.

4.1 La falta incurrida

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 037-2020-GRLL-GOB/PECH

Artículo 66.- Normativa aplicable

Son faltas leves de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, la comisión de las siguientes conductas: (...)

t) La transgresión a las disposiciones establecidas en el presente RIS siempre que no constituyan faltas que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, conforme a las reglas que regulan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

(...)

4.2 De la descripción de los hechos

El servidor Roberto Hernan Saenz Azañero el día 10 de junio de 2022, en la la Plaza de Armas de la Ciudad de Trujillo, se dirigió al señor Edilberto Noé Ñique Alarcón, Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, presuntamente de manera alterada, alzando la voz, comentando sobre el señor Ñique Alarcón: **“que viene a guarnecerse en las faldas del gobernador”**. También, se puede observar que el servidor investigado habría actuado en representación de los demás trabajadores que conforman el Sindicato pues este haciendo uso de la palabra hablaba con los demás trabajadores diciendo si quieren que el Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC renuncie, a lo que los demás gritan que Sí. Asimismo, se observa que dos trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC tienen en su poder un megáfono y un micrófono, los cuales por medio de estos objetos gritan la renuncia del gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en la vía pública, en presencia de periodistas de Latina y frente a personas que rodean dicha situación en la Plaza de Armas de la Ciudad de Trujillo.

Que, de lo expuesto, se advierte que el servidor investigado; habría transgredido lo señalado en el artículo 66, literal t) de la Resolución Gerencial N° 037-2020-GRLL-GOB/PECH, respecto a las Faltas leves de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, la comisión de las siguientes conductas: (...) t) La transgresión a las disposiciones establecidas en el presente RIS

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

siempre que no constituyan faltas que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, conforme a las reglas que regulan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (...)”.

Toda vez que, el servidor investigado actuó realizando comentarios de tono burlesco ante el Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC fuera de las instalaciones y/o unidades móviles del PECH, pero que no constituyen una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, pues no incurre en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

4.3 De las normas vulneradas

- **Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, vigente desde el 1 de enero de 2005.**

(...)

Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está obligado a las siguientes obligaciones:

(...)

- j) Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.

(...)

4.4 Del descargo de servidor investigado:

En estricta observancia al debido proceso y derecho a la defensa que debe garantizarse en todo proceso y/o procedimiento que implique la imputación de cargos a un administrado, este Órgano Instructor, conforme a las disposiciones normativas que regulan el PAD, comunicó la apertura de las investigaciones para que el investigado pueda presentar sus descargos.

Mediante Carta de Órgano Instructor N° 011-2023-GRLL-PECH-OAD-AP-OS-PAD de fecha 12 de junio de 2023, notificado el 12 de junio de 2023, documento que da inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD), al servidor ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO, por haber transgredido el artículo 85, literal c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que dice: 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. (...)”.

Con fecha 12 de junio de 2023, el investigado en mención presentó su escrito de descargos argumentando lo siguiente:

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Que, la Resolución Gerencial N° 130-2023-GRLL-GOB/PECH de fecha 06.06.2023, que contiene la nulidad de oficio, ha sido declarada por el Gerente del PECH, y no por el funcionario jerárquico (Jefatura de Administración) al que expidió el acto que invalida (Jefe de personal), por lo que, el Gerente del PECH no es el competente para declarar la nulidad de oficio del informe N° 000012-2023-GRLL-PECH-OAD-AP de fecha 10 de enero del 2023 emitido por el Jefe del Área de Personal, toda vez que existe un superior jerárquico del Jefe del Área de Personal que es la Jefatura de la Oficina de Administración por los documentos de gestión internos del PECH.

Que, con fecha 12 de junio del 2023, se le comunicó la Carta N° 011-2023-GRLL-PECH-OAD-AP-OS-PAD que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario en su contra, pero esta no acata lo dispuesto en la Resolución Gerencial N° 130-2023-GRLL-GOB/PECH, ya que la Secretaría Técnica PAD no ha emitido informe de Precalificación alguno, pese que se dispone retrotraer el procedimiento al momento previo del Informe N° 000012-2023-GRLL-PECH-OAD-AP de fecha 10 de enero de 2023, siendo el momento previo al referido informe, el informe de precalificación.

Que su persona a la fecha de los hechos que supuestamente habría cometido y/o subsumido a la comisión de una falta administrativa disciplinaria pertenecía al Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC (...).

Concluye que, si bien es cierto en el referido video se aprecia que su persona se dirige al Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, pero dicha actitud no es altanera y mucho menos utilizó agravios y afrentas contra dicho funcionario y por otro lado tampoco actuó por nombre propio, sino como miembro del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC, expresando la voluntad de los demás miembros. (...) teniéndose en cuenta el pronunciamiento casatorio, el suscrito no ha utilizado una expresión insultante, difamatoria que produzca la falta de consideración y respeto al empleador, en este caso, al Gerente del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC (...).

4.5 De la expresión precisa de la responsabilidad o no del servidor ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO

Este Órgano Instructor habiendo analizado los medios probatorios, así como el descargo del servidor investigado ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO. Siendo así, se puede concluir que el servidor investigado no utilizó agravios y afrentas contra dicho funcionario y tampoco actuó por nombre propio, sino como miembro del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC, expresando la voluntad de los demás miembros, estando en su derecho de protesta, motivo por el cual fueron varios servidores lo que realizaron la protesta en el lugar de hechos, sin haber un faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de su empleador.

En el caso en cuestión el servidor investigado no se dirigió a su empleador en tono desafiante o amenazante para que se configure dicha figura, sino que ejerció su derecho de protesta realizando comentarios que si bien tienen un tono burlesco, este comentario no produce un hecho difamatorio, ya sea injuria o calumnia, o de amenaza a su empleador, pues como se observa en el video adjuntado en el Informe N° 000165-

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

2023-GRLL-PECH-OAD-AP el servidor investigado dice la siguiente frase “que viene a guarecerse en las faldas del gobernador”, la cual no provoca una grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En atención a ello, cabe precisar los conceptos de difamación, injuria y calumnia a fin de confirmar si el hecho investigado sobre el comentario realizado por el servidor investigado incurre o no en una falta de carácter disciplinario; siendo así, la difamación es aquella que lesiona el honor en su dimensión objetiva, lo cual busca dañar la reputación de otra persona, es la imputación de hechos o la manifestación de opiniones que lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación, la cual se da frente a otros o se difunde en busca de dañar la reputación con información falsa. En la calumnia, se atribuye un delito falsamente, la cual también lesiona el honor en su dimensión objetiva. En la injuria, se ofende atribuyendo hechos falsos, en donde se atribuye conductas que afectan el honor en su dimensión subjetiva.

En atención a lo ya señalado, confirmamos que el comentario realizado por el servidor investigado no transgreda la norma jurídica presuntamente vulnerada, pues es un caso atípico, el cual no genera una grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, ya que la frase “guardenciarse en las faldas del gobernador” ni siquiera existe, sino es más que una mera expresión referida a un posible refrán o metáfora, la cual no genera una afectación a la imagen de la entidad, pues toda persona tiene libertad de expresión y está en todo su derecho a expresarse siempre y cuando no falte el respeto a la otra parte involucrada, además el servidor investigado en el momento de los hechos, actuaba en representación del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC y no en nombre propio, por lo que sancionarlo por actuar en su derecho sindical y derecho de protesta, mientras esta se realice de manera pacífica, contraviene la Constitución.

Al respecto, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2016-2014 Lima, ha señalado una aproximación al precepto faltamiento de palabra, el cual sería aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Además, **la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores.**

Asimismo, conforme señala el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N° 001672-2020-SERVIR/TSC en su considerando 23, el respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución. Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

- a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
- b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social.
Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.
Un ejemplo de esta falta sería el apropiarse ilícitamente de los objetos que son propiedad de sus compañeros de trabajo.
- c) ***Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos, injurias o faltas de respeto.***

Siendo que en su considerando 25 refieren que, respecto al uso de términos irrespetuosos, insultantes o agraviantes para dirigirse a sus superiores jerárquicos y otros trabajadores, Carlos Blancas señala que "(...) **tratándose de palabras o expresiones que pueden reputarse soeces o groseras si estas no afectan al honor a la dignidad del empleador o sus representantes o de los compañeros de trabajo de quien las profirió, no cabría considerarias como una lesión irreversible a la relación laboral.** Agrega que el faltamiento de palabra puede ocurrir de manera verbal y/o escrita. En esa línea, es preciso añadir que el Diccionario de la Lengua Española define a la Injuria como: "1. f. Agravio, ultraje de obra o de palabra, 2. f. Hecho o dicho contra razón y justicia; 3. f. Daño o incomodidad que causa algo, 4. f. Der. Delito o falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación".

Es así que, el comentario realizado por el servidor investigado no puede catalogarse como una ofensa verbal, pues no implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores, por lo que no genera una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. Ello en atención a que este criterio refiere a la afectación ocasionada por una conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos, en donde el interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general, lo que en el presente caso no se observa.

No obstante a lo anteriormente señalado, el comentario realizado por el servidor investigado al tener un tono burlesco, puede producir malas interpretaciones, y al ser este un representante del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC debe generar respeto entre empleadores y trabajadores; además, al haberse realizado fuera de las instalaciones y/o unidades móviles del PECH, pero al no constituir una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, pues no incurre en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, por lo que dicha acción se encuentra constituida en una falta leve,

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

es por ello que debe sancionarse mediante una Amonestación verbal, la cual es efectuada por el jefe inmediato.

De lo expuesto, se ha considerado lo esgrimido en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual refiere sobre la Amonestación lo siguiente:

“La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces”.

En atención a lo señalado en el párrafo precedente, mediante el INFORME TÉCNICO N° 230-2021-SERVIR-GPGSC, en su considerando 2.5. refiere lo siguiente:

“2.5. Asimismo, dicha sanción se impone al servidor como consecuencia de incurrir en falta leve, y puede ser entendida como una llamada de atención a aquél. En tal sentido, la finalidad de dicha sanción no es otra que prevenir la comisión de futuras faltas y, por ende, imponer sanciones más severas si persistiera el comportamiento indebido del servidor. Cabe precisar que dicha sanción por su propia naturaleza, no se oficializa con algún documento”.

Se debe aplicar la sanción correspondiente al Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador, según la **Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 Artículo 89.-** La amonestación. La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. (...)

Toda vez que, el servidor investigado, realizó un comentario en tono burlesco pero que no genera una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado y además según la normativa desarrollada el hecho realizado no configuraría un faltamiento de palabra que exige la norma deviniendo así en atípica la conducta; sin embargo, en miras de marcar un precedente para una convivencia en armonía y respeto entre trabajador y empleador, determinamos que nos encontraríamos en una falta leve.

En ese sentido, este Órgano Sancionador, conforme a los criterios de graduación establecidos para el presente caso, considera razonable, proporcional, idóneo y necesario, imponer al servidor **ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO**, la sanción de **AMONESTACIÓN VERBAL**, la cual no será registrada en el legajo del servidor civil, pues es de carácter reservado, conforme con lo dispuesto en la LSC.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER**, al servidor civil: **ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO**, la sanción de amonestación verbal, conforme se establece en la **Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 Artículo 89.- La amonestación. La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. (...)**. Por haber transgredido lo señalado en el artículo 66, literal t) de la Resolución Gerencial N° 037-2020-GRLL-GOB/PECH, respecto a las Faltas

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

leves de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, la comisión de las siguientes conductas: (...) **t) La transgresión a las disposiciones establecidas en el presente RIS siempre que no constituyan faltas que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, conforme a las reglas que regulan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (...)**”.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR, al servidor civil: **ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO**, que el presente acto administrativo pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia; empero, contra esta Resolución, conforme a los párrafos 18.1 y 18.3 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción; y, **precisar** que el plazo para impugnar lo resuelto es de quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, de conformidad con lo establecido en el Artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO. - INFORMAR, al servidor civil: **ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO**, el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, **el que se encargará de resolverlo**. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación; asimismo, el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental; y, **se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna** quien elevara lo actuado al superior jerárquico para que lo resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, conforme a los Artículos 118° y 119° del precitado Reglamento.

ARTÍCULO CUARTO. - COMUNICAR, al servidor que, si interpone recurso de apelación, la autoridad competente para resolverlo será el Tribunal del Servicio Civil; con cuyo acto administrativo que sea expedido se dará por agotada la vía administrativa.

ARTÍCULO QUINTO. – CÚMPLASE lo establecido en el artículo 17° numeral 17.2. de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual refiere sobre el Registro en el legajo lo siguiente: “Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución. **Las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor civil. Son de carácter reservado, conforme con lo dispuesto en la LSC**”.

ARTÍCULO SEXTO.- NOTIFICAR, al servidor civil: **ROBERTO HERNAN SAENZ AZAÑERO**, a la Unidad de Personal y del Gobierno Regional La Libertad.
REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

Documento firmado digitalmente por
JHON JHONATAN CABRERA CARLOS
PECH - PROYECTO ESPECIAL CHAO VIRÚ MOCHE Y CHICAMA - CHAVIMOCHIC
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
ÓRGANO SANCIONADOR PAD