RESOLUCIÓN Nº 006360-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE	:	07740-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	ISTBANT ROBERTO BALDARRAGO VARGAS
ENTIDAD	:	INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA	:	REGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSION POR SESENTA (60) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 28 de diciembre de 2022; y, la Resolución Administrativa N° 000002- 2024-ORH/INEN, del 3 de enero de 2024; emitidas por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, por vulneración de la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

Lima, 31 de octubre de 2024

ANTECEDENTES

1. Mediante Comunicación de Apertura de la Resolución del Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 18 de marzo 2021[1], la Dirección Ejecutiva del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al señor ISTBANT ROBERTO BALDERRAGO VARGAS, en adelante el impugnante, por haber realizado presuntos actos de acoso moral en contra de la persona de iniciales D.E.D.A, por los hechos denunciados con fecha 20 de octubre de 2020.

   En tal sentido, se le imputó la transgresión del literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

2. Mediante Resolución Administrativa N° 000058- 2022-ORH/INEN, del 21 de febrero de 2022[2], la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la medida disciplinaria de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, por los cargos precisados en la Comunicación de Apertura

[1] Notificado con fecha 13 de agosto de 2021.
[2] Notificado con fecha 24 de febrero de 2022.

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

de la Resolución del Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 18 de marzo 2021.

3. Mediante Resolución № 002146-2022-SERVIR/TSC- Segunda Sala, del 11 de noviembre de 2022[3], se declaró la nulidad de la Comunicación de Apertura de la Resolución del Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 18 de marzo 2021; y, la Resolución Administrativa N° 000058- 2022-ORH/INEN, del 21 de febrero de 2022, por vicios en la determinación de la sanción y la tipicidad del hecho.

4. Como consecuencia del mandato dispuesto por este Colegiado, mediante Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 28 de diciembre de 2022[4], se resolvió instaurar nuevo procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante por presuntos actos de hostigamiento laboral (acoso moral), en agravio de la persona de iniciales D.E.D.A, por los hechos denunciados con fecha 20 de octubre de 2020.

   Bajo dicho marco, se le imputó la falta prevista en el literal a) del artículo 85 de la Ley № 30057[5], en concordancia con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM[6]

5. Con fecha 17 de enero de 2023, el impugnante presentó sus descargos cuestionando los hechos que se le imputan[7].

6. Mediante Resolución Administrativa N° 000002- 2024-ORH/INEN, del 3 de enero de 2024, la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la medida disciplinaria de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones por los cargos precisados en la Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 28 de diciembre de 2022.

---

[3] Notificada con fecha 11 de noviembre de 2022.
[4] Notificado con fecha 3 de enero de 2023
[5] **Ley del Servicio Civil – Ley № 30057:**
Artículo 85. 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:
a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
(…)
[6] **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "Artículo 98º.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria**
98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:
(…)
e) Acosar moral o sexualmente.
[7] Según se indica en el acto de sanción.

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

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157 Jesús María, 15072 - Perú T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024 | Ponle Punche y ganamos todos PERÚ

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

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

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 25 de enero de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra de la Resolución Administrativa N° 000002- 2024-ORH/INEN, argumentando sustancialmente lo siguiente:

   (i) La sanción se basa en una simple sindicación de la servidora agraviada.
   (ii) Existe inconsistencias en lo manifestado por la servidora puesto que señala que la quiso *"abordar sexualmente"* (sic) y, al no poderse verificar dicha tesis, cambio su posición indicando que se trata de un acoso moral, lo que demuestra falta de solidez, más aún si no ejerce labores de superior jerárquico.
   (iii) La denuncia interpuesta en su contra fue como represalia al haber descubierto una serie de irregularidades en el área de servicio.
   (iv) Se ha demostrado que hay un alto grado de amistad, complicidad y alianza entre *"testigos y sancionadoras"* (sic), motivadas para que no efectué denuncia por presuntas irregularidades por expedición de certificados y diplomas falsos.
   (v) No se ha vuelto a solicitar los testimonios de la denunciante y los testigos a fin de verificar si mantienen su versión de los hechos o entran en contradicción.
   (vi) Se le negó la oportunidad de emitir su descargo verbal, pues solo se consideró sus descargos.

8. Mediante Oficio № 000139-2024-ORH-OGA/INEN, del 16 de abril de 2024, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.

9. Con Oficios Nos. 021071 y 021072-2024-SERVIR/TSC; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

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

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[8], modificado por

[8] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

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

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157 Jesús María, 15072 - Perú T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024 | Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[9], el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[10], precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

12. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057[11], y el artículo 95º de su reglamento general,

---

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

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

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

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

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[12]; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"[13], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

13. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo[14], se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la

---

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

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

[13] El 1 de julio de 2016.

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

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

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

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

<u>Del régimen disciplinario aplicable</u>

16. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante, al momento de los hechos imputados, se encontraba prestando servicios bajo las disposiciones establecidas en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057, los cuales son posteriores al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

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

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

Sobre la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

17. En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444[15], esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de "permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública[16]"

18. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444[17]. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma norma[18].

---

[15] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos Son requisitos de validez de los actos administrativos:
(…)
4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico

[16] MORÓN Urbina, Juan (2009) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

[17] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"Artículo 14º.- Conservación del acto
14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.
14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:
14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.
14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.
14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.
14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.
14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.
14.3 No obstante la conservación del acto subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución. (…)".

[18] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"Artículo 10º.- Causales de nulidad Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (…)

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

19. En esa misma línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional[19] ha señalado lo siguiente:

> *"Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.*
> *La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.*
> *El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.*
> *Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.*
> *En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley Nº 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo"*

20. En virtud de lo expuesto, se colige que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.

21. Con respecto al principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable[20]

---

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (…)"

[19] Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente Nº 0091-2005-PA/TC

[20] Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 05487-2013-AA/TC.

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

22. Al respecto, Morón Urbina[21] afirma que *"la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra». Pero, además, dicho autor resalta que "el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes".*

23. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

    (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
    (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
    (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

24. Cabe precisar que el listado de obligaciones que derivan de la observancia del principio de tipicidad es meramente enunciativo, de tal forma, podrían presentarse otras obligaciones para la entidad sancionadora que redunden en el respeto pleno del principio de tipicidad.

25. En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

[21] MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la v Administración Pública en la ley peruana. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.

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

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157 Jesús María, 15072 - Perú T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024 | Ponle Punche y ganamos todos PERÚ

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

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

Análisis del caso concreto.

26. Conforme a los términos del acto de inicio del procedimiento, se verifica que se imputa a la impugnante, en su condición de Enfermero, presuntos actos de hostigamiento laboral (acoso moral), conforme a las siguientes conductas[22]:

> *"El servidor Istbant Roberto Baldarrago Vargas habría incurrido en la infracción tipificada en el literal a) del artículo 85 de la Ley № 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber cometido la falta disciplinaria de Acoso Moral establecida en el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (…) presuntamente, en agravio de la servidora D…E…D…A…, porque la habría acosado moralmente, sin tener ninguna competencia de coordinador o supervisor en el Departamento de Enfermería del personal asistencial, se dirigía a la servidora D…E…D…A… adoptando una conducta hostil y abusiva, alzándole la voz (gritándole) para disponerle u ordenarle, vejando la personalidad de la servidora, en las siguientes circunstancias denunciadas:*
>
> - *"(…) así en otro momento estando almorzando, después de haber relevado al personal de salud que estaba en la puerta 2 y 4 del INEN, en donde me encontré con la Técnica V…S…E… que estaba calentando su comida, nos sentamos y empezamos a comer, es cuando habiendo transcurrido cinco minutos,* ***recibo la llamada del Lic. Istbant*** *a quien le dije que estaba almorzando* ***y él me dijo: Tan tarde!, tienes que ir a la puerta dos!,*** *yo le dije que estaba en mi tiempo de refrigerio,* ***y él me dijo ya pero apúrate****, a los quince minutos el Lic Istbant manda a la Tec. S…B…C…a que me sacara de mi almuerzo antes que culmine mi tiempo de almuerzo, la técnica S…C… me dijo: Dora es tarde, tiene que ir a la puerta 2, ya he hablado con el Lic. Istbant; por lo cual, me levante y fui a la puerta 2 sin haber culminado mi almuerzo".*
> *(…)*
> - *"(…) En otro momento, cuando estaba en cochera la Lic. N…A….me llamo para que haga de volante de carpa de acuerdo a mi programación, estando volanteando se acercó el Lic. Istbant me* ***miro y me dijo que haces acá****, yo le dije que estaba cumpliendo mis funciones, es cuando el Lic. Istbant se dirige a la Lic. N…A… y le ordenó que me cambie, y ella le respondió que según la programación me tocaba volantear, pero el Lic. Itsbant, le dijo: Tu puedes cambiarla!, es cuando la Lic. N…A… se dirige a mí y me regreso a cochera a realizar triaje".*
> *(…)" (sic)*

27. Sobre la falta referida al hostigamiento laboral o acoso moral, resulta pertinente citar lo señalado por el Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe

[22] Según se lee del numeral V, "DESCRIPCION DEL HECHO QUE CONFIGURA LA FALTA ADMINISTRATIVA" del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

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

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157, Jesús María, 15072 - Perú, T: 51-1-2063370

Técnico Nº 000701-2020-SERVIR-GPGSC, del 14 de abril de 2020[23], donde se fijaron las siguientes directrices en torno a la falta objeto de imputación:

> *"2.13. En consecuencia, conforme a lo señalado, se puede colegir que el bien jurídico que se busca proteger contra la falta por acoso moral (hostigamiento laboral), es la dignidad, el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación, y otros derechos de carácter laboral, de los servidores públicos; los cuales se encuentran amparados por la Constitución Política del Estado.*
>
> *2.14. De este modo, puede concluirse que la falta por acoso moral (hostigamiento laboral) constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.*
> *(…)"*

28. Asimismo, debe considerarse las normas supranacionales previstas en el Convenio Nº 190 "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo" de la Organización Internacional de Trabajo de las Naciones Unidas, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa Nº 31415, publicado en el diario oficial "El Peruano" con fecha 12 de febrero de 2022. Así, el literal a) del artículo 1 del citado convenio internacional señala que *"la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y".* (sic)

29. En el mismo sentido, en el Informe Técnico Nº 001642-2023-GPGSC, del 31 de octubre de 2023[24], sobre la base de la definición contenida en el citado convenio, se precisaron los siguientes criterios de interpretación:

> *"2.9 Por otro lado, tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio N° 190, se tiene que la* ***conducta inicua o abusiva en el marco del acoso moral*** *(u hostigamiento laboral),* ***puede configurarse tanto por una sola acción como por acciones repetidas producidas por el empleador****, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo,* ***siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el***

[23] Recuperado de: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2020/IT_0701-2020-SERVIR-GPGSC.pdf
[24] Recuperado de: file:///C:/Users/pmiranda/Downloads/4939943-it_1642-2023-servir-gpgsc.pdf

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

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157 Jesús María, 15072 - Perú T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024 | Ponle Punche y ganamos todos PERÚ

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

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

empleo o degradar el clima de trabajo, por lo que corresponderá a las entidades determinar si se presentan estas características en cada caso concreto.

2.10 De igual forma, atendiendo a la segunda y tercera consulta efectuada, y de acuerdo a la definición de la falta de acoso moral señalada en el numeral 2.14 del Informe Técnico N° 000701-2020-SERVIR-GPGSC, concordada con lo establecido en los artículos 1 y 2 del Convenio N° 190 "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" de la OIT, ***se tiene que "el rechazo" del servidor, grupo de servidores públicos o empleador al acoso moral que se realiza en su contra, no constituye un elemento configurador de la citada falta****, por lo que su no concurrencia en un caso concreto carece de efectos para la tipificación de la misma.*

2.11 Del mismo modo, se advierte que para la configuración de la falta de acoso moral ***no resulta relevante la existencia de algún "grado de jerarquía" o subordinación entre el empleador, un servidor o un grupo de servidores que incurren en acoso laboral, y el servidor, grupo de servidores o empleador afectados (presuntas víctimas)****, dado que esta se puede presentar sea cual fuese la línea jerárquica o de subordinación de los intervinientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Convenio N° 190 "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" (sic).*
Negrita y subrayado nuestro.

30. Ahora bien, efectuado el control jurídico sobre la justificación de la imputación de la falta por acoso moral con relación a los hechos imputados, este Colegiado evidencia que las autoridades del procedimiento disciplinario no han cumplido con exteriorizar, de forma mínima, concreta y suficiente, las razones por las cuales se estima que los hechos imputados se ajustan a las particularidades de la falta bajo análisis, fundamentalmente, en cuanto a la afectación o posibilidad de afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.

31. Dicha omisión resulta especialmente relevante en el presente caso, desde que los hechos imputados no están referido a un contexto de jerarquía o subordinación entre el impugnante y la servidora D.E.D.A., como sucede en los casos en que el empleador, excediéndose de su facultad de dirección, realiza actos hostiles contra los derechos de los trabajadores; sino, a un presunto caso de hostigamiento laboral horizontal como se denomina la doctrina laboral, el cual se produce entre trabajadores de similar jerarquía[25], como sucede en el presente caso, donde el impugnante es enfermero, mientras que la servidora afectada es técnica en enfermería.

32. La exigencia de una especial motivación para justificar una atribución de

[25]Recuperado de: https://lpderecho.pe/regulacion-acoso-moral-laboral-peru-anteproyecto-codigo-trabajo/

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle Punche y ganamos todos PERÚ

responsabilidad por la falta de acoso moral u hostigamiento laboral se hace más patente si consideramos que los hechos imputados podrían ser pasibles de ser calificados en la hipótesis disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley № 30057, referida a: "*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",* si atendemos que se imputa al impugnante haber asumido competencias que no le corresponden, valiéndose de ellas para adoptar *"una conducta hostil y abusiva"* contra la presunta servidora afectada.

33. En efecto, verificados los términos del acto de inicio del procedimiento disciplinario, se observa que la autoridad instructora no expone o señala, cuales son los elementos fácticos circunstanciales o periféricos, criterios lógicos o máximas de la experiencia que le permitieron arribar a la conclusión que las conductas desplegadas por el impugnante son *"hostiles o abusivas".* Tampoco las razones mínimas del porque se consideran conductas que causarían "*vejación de la personalidad de la servidora" (sic)*, evidenciándose que la autoridad instructora solo intenta dar cumplimiento formal a la exigencia de la debida motivación, a través del uso de fórmulas genéricas de motivación, sin mayor vinculación los hechos y las pruebas obtenidas en el transcurso de la investigación.

34. El vicio antes identificado resulta manifiesto en el acto de sanción, puesto que se evidencia ausencia de motivación con respecto a la falta imputada, los hechos y el razonamiento utilizado en el juicio subsuntivo, vulnerándose el artículo 115 del Reglamento General de la Ley № 30057, que señala que el acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a**) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida.**

35. En tal estado de cosas, conviene precisar que en el precedente administrativo emitido en la Resolución de Sala Plena N.° 001-2019-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 1 de abril del 2019[26], el Tribunal estableció las siguientes directrices:

> *"22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de*

[26]Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2936993/2019%20Precedente%201.pdf?v=1648065639

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

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157 Jesús María, 15072 - Perú T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024 | Ponle Punche y ganamos todos PERÚ

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

imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.
23. (…) Así lo reconoce el Tribunal Constitucional al sostener que: "… queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y
la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa

36. Cabe precisar que el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones. En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes[27].

37. De acuerdo con lo expuesto, la Entidad ha incurrido en inobservancia de la garantía de la debida motivación; así como el principio de tipicidad, por lo que el acto administrativo contenido en la Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 28 de diciembre de 2022; y, la Resolución Administrativa N° 000002- 2024-ORH/INEN, del 3 de enero de 2024; se encuentran afectadas por la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444[28], siendo innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por el impugnante en su recurso de apelación sometido a conocimiento.

[27] Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 11 de octubre de 2004, en los seguidos de Acción de Amparo por los señores Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses vs. Municipalidad Provincial de Tumbes (Exp. N° 2192-2004-AA/TC)

[28] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"**Artículo 10º.- Causales de nulidad**
Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

38. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que, no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad al impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes a fin de evitar posteriores nulidades que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.

39. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo a fin que la Entidad subsane las deficiencias advertidas en la presente resolución, debiendo tenerse en cuenta la reanudación del plazo de prescripción transcurrido por acción de la nulidad declarada por este Tribunal, no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 28 de diciembre de 2022; y, la Resolución Administrativa N° 000002- 2024-ORH/INEN, del 3 de enero de 2024; emitidas por el INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS, por vulneración de la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 28 de diciembre de 2022, a fin que la Entidad subsane, en el más breve plazo, los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor ISTBANT ROBERTO BALDARRAGO VARGAS y al INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (…)"

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

CUARTO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444 –Ley de Procedimiento Administrativo General.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

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

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

CP10

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

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

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ