



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

RESOLUCIÓN Nº 001947-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 12608-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JORGE PABLO JONATHAN CABRERA RUIZ
ENTIDAD : HOSPITAL DE APOYO BAGUA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SIETE (7) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Nº 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 6 de febrero de 2024, de la Resolución Nº 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 25 de junio de 2024 y de la Resolución Nº 05-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 12 de agosto de 2024, emitidas por la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital de Apoyo Bagua; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 16 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Nº 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 6 de febrero de 2024, la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital de Apoyo Bagua, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor JORGE PABLO JONATHAN CABRERA RUIZ, en adelante el impugnante, en su condición de médico del Servicio de Cirugía General, debido a que no habría atendido de manera eficiente, rápida y oportuna la interconsulta realizada por el médico L.M.R. a las 00:20 horas del día 27 de diciembre de 2023, siendo esta atendida hasta las 02:00am, en favor de la paciente de iniciales L.M.H. En consecuencia, habría incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057¹ por haber vulnerado el numeral 3 del artículo 6º y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815².

¹ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

q) Las demás que señale la ley”.

² Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

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





2. El 21 de febrero de 2024, el impugnante formuló sus descargos, bajo los siguientes argumentos:
- (i) Se ha vulnerado su derecho de defensa al no quedar claro su afronta el PAD por vulneración del principio de probidad o de eficiencia.
 - (ii) La obstetra no lo alertó sobre el delicado estado de salud de la paciente, lo cual se acredita con los escasos datos consignados en la historia clínica por su médico tratante.
 - (iii) Evaluó a la paciente a las 1:45 horas y no a las 02:00 horas, procediendo a evaluar los análisis y se le informó que no le brindaba ecografía de órganos blandos porque no se contaba con radiólogo de turno. Luego, advirtió al doctor L.M. que la paciente se encontraba shockeada y ordenó que se suprima el suministro de tramadol ordenado por el médico J.L.A.
 - (iv) Recomendó que la paciente fuese referida a un establecimiento de mayor capacidad resolutive y siendo las 2:00 horas plasmó su respuesta a la interconsulta sobre descarte de apendicitis aguda peticionada por el doctor L.M. y procedió a retirarse.
 - (v) Niega que la interconsulta se hubiera atendido de forma dolosa después de dos horas de haberse requerido.
 - (vi) El acto de inicio atenta contra el deber de motivación y el principio de tipicidad.
3. A través de la Resolución N° 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH.³, del 25 de junio de 2024, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por siete (7) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la vulneración del numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815.

(...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente”.

“Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten”.

³ Notificada al impugnante el 27 de junio de 2024.





4. El 18 de julio de 2024, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución N° 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH.
5. Con Resolución N° 05-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH.⁴, del 12 de agosto de 2024, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración del impugnante y confirmó la sanción disciplinaria impuesta.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 3 de septiembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 05-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., solicitando que se declare su nulidad y de la Resolución N° 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., en virtud de los siguientes argumentos:
 - (i) No se ha precisado con detalle cuál es la imputación objetiva contra su persona.
 - (ii) Se ha incurrido en motivación aparente y se ha vulnerado el debido procedimiento.
 - (iii) Se ha omitido la expedición y notificación del informe final del órgano instructor.
 - (iv) En el acto de inicio se le imputó la vulneración del principio de probidad, pero este no fue desarrollado, desconociendo si se le estaba procesando por transgredir dicho principio o el de eficiencia.
 - (v) Niega tajantemente haber demorado dos horas en atender la interconsulta.
 - (vi) La obstetra no lo alertó sobre el delicado estado de salud de la paciente, lo cual se acredita con los escasos datos consignados en la historia clínica por su médico tratante.
 - (vii) A las 1:51 horas culminó de evaluar a otra paciente y luego de ello, evaluó a la paciente L.M.H. en el área de Ginecología y Obstetricia donde venía siendo tratada.
 - (viii) No se le brindó ecografía de órganos blandos porque no se contaba con radiólogo de turno. Luego, advirtió al doctor L.M. que la paciente se encontraba shockeada y ordenó que se suprima el suministro de tramadol ordenado por el médico J.L.A.
 - (ix) En el servicio asistencial en materia de salud, todo se maneja por especialidades.
 - (x) La Entidad no ha precisado de manera clara y detallada cómo es que se habrían configurado las infracciones éticas imputadas.

⁴ Notificada al impugnante el 14 de agosto de 2024.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (xi) No se han observado los criterios establecidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057.
- (xii) En el acto de sanción se ha agregado un hecho imputado que consiste en no haber avisado al superior jerárquico.
7. Con Oficio Nº 001371-2024-G.R.AMAZONAS/HAB-DE, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
8. A través de los Oficios Nºs 033712 y 033713-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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

⁵ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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”.

⁶ **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”.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; 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”¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹¹.

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

⁹ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

12. 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 Directivo¹², se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

¹²**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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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)

13. 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.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

15. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley

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





del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

¹³**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁴**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁵**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante se encuentra sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas

- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

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

¹⁶**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

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

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y Su Reglamento General.

Sobre las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario materia de análisis

- 23. En cuanto a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 ha establecido claramente la competencia de aquellas para conducir tal procedimiento, así como para sancionar.
- 24. Ahora bien, en el caso materia de análisis, se aprecia que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad emitió el Informe de Precalificación Nº 05-2024-GOB.REG.AMAZONAS/HAB/OF.RR.HH/S.T., del 6 de febrero de 2024, en el cual recomendó al órgano instructor la imposición de la sanción de destitución contra el impugnante. Por tanto, en virtud de dicha sanción recomendada, debían regir en el procedimiento administrativo disciplinario las autoridades correspondientes a tal sanción.
- 25. Es así que, siguiendo las reglas señaladas en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, corresponden para cada tipo de sanción las siguientes autoridades:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

- 26. De esta forma, en el caso materia de análisis, la Jefatura de Recursos Humanos actuó correctamente como órgano instructor; sin embargo, correspondía al titular de la Entidad (máxima autoridad administrativa conforme a sus instrumentos de gestión) actuar como órgano sancionador. Por tanto, al haber actuado dicha

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Jefatura de Recursos Humanos también como órgano sancionador, se advierte que la Resolución N° 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH. fue emitida por una autoridad que no tenía competencia, lo cual constituye un vicio de nulidad, al haberse vulnerado el principio de legalidad.

Sobre el debido procedimiento administrativo

27. El debido proceso constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139° como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos¹⁷.
28. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *“que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso”*¹⁸.
29. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja”*¹⁹.
30. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad

¹⁷Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

¹⁸Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

¹⁹Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-PA/TC.





administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley N° 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.

31. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden. Las autoridades administrativas no deben olvidar que deben adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, de forma que se respete los derechos de defensa y el debido procedimiento, tal como demanda la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el numeral 1 del artículo 6°.

Sobre el principio de tipicidad

32. El 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 aplicable²⁰.
33. Sobre este principio, Morón Urbina²¹ 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”*. (El resaltado es nuestro)

²⁰Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

34. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal”*. Igualmente, ha precisado que *“el proceso de adecuación de los hechos a la descripción legal contenida en la norma es el llamado juicio de subsunción o de tipicidad (...) La falta de adecuación de la imputación en uno de los elementos del tipo penal postulado implica un defecto en la tipificación formulada”*²². (El resaltado es nuestro)
35. Por su parte, el Tribunal Constitucional también ha indicado que el juicio de tipicidad es la valoración que se hace con miras a determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción típica contenida en la ley. Es una operación mental mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal²³.
36. En razón a ello este Tribunal ha expresado que el principio de tipicidad no se satisface simplemente con la imputación de una falta administrativa. Es esencial que el hecho imputado se subsuma en el supuesto contemplado en la norma jurídica, cumpliéndose cabalmente con el ejercicio de subsunción²⁴. Este criterio también ha sido acogido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 0000872-2022-SERVIR-GPGSC.
37. 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 los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta. Como es lógico,

²²Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación N° 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.

²³Fundamento 11 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00031-2009-PHC/TC.

²⁴Ver Resolución N° 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

el hecho que se atribuye al servidor **debe concordar con todos los elementos (objetivos y subjetivos) de la descripción legal**, no puede hacerse una interpretación de esta de manera sesgada o arbitraria.

38. Esta labor de subsunción corresponderá a las entidades ya sea a través de la precalificación a cargo de la Secretaría Técnica o de la calificación por parte del órgano instructor al momento de la emisión del acto de inicio del procedimiento respectivo²⁵. Son aquellos quienes deben verificar que la conducta se subsuma en alguno de los tipos de falta previstos exclusivamente en el régimen disciplinario que resulta aplicable, en estricto respeto al principio de tipicidad²⁶. Este juicio de tipicidad, es decir, el proceso mediante el cual se verifica la concordancia entre el comportamiento y la falta imputada, **no se limita a una mera reproducción de una norma**. Requiere un análisis **detallado y contextualizado** del comportamiento. Solo así se puede determinar de manera precisa si el comportamiento calza en el tipo infractor.
39. Hay que agregar que este Tribunal, al igual que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha enfatizado que *“es necesario que la Entidad explique por qué la conducta del servidor se adecúa a la falta imputada”*²⁷, en tanto, es crucial asegurar el cumplimiento del principio de tipicidad, así como otras garantías fundamentales como el derecho de defensa y el principio de legalidad; y, precisamente, en esa línea, el artículo 107º del Reglamento General de la Ley N° 30057 demanda que el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contenga: la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta, y la norma jurídica presuntamente vulnerada.

Sobre el caso materia de análisis

40. Mediante Resolución N° 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 6 de febrero de 2024, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante debido a que no habría atendido de manera eficiente, rápida y oportuna la interconsulta realizada por el médico L.M.R. a las 00:20 horas del día 27 de diciembre de 2023, siendo esta atendida hasta las 02:00am, en favor de la paciente de iniciales L.M.H. En consecuencia, habría incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057: “Las demás que señale la ley”, por haber vulnerado el numeral 3 del artículo 6º y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815.

²⁵Ver Informe Técnico N° 000433-2021-SERVIR-GPGS.

²⁶Ver Informe Técnico N° 002017-2021-SERVIR-GPGSC.

²⁷Ver Informe Técnico N° 001421-2022-SERVIR-GPGSC y Resoluciones Nos 001910-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, 001982-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala y 003358-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

41. Al respecto, se observa que en la parte considerativa de la Resolución N° 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH. se desarrolla el principio de eficiencia como principio ético vulnerado; sin embargo, en la parte resolutive de la misma, se señala que se habría vulnerado el principio ético de probidad (numeral 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815), como se advierte a continuación:

Parte considerativa

Que, se debe tener en cuenta que, cuando se imputa el literal q) del artículo 85° de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estamos ante una norma *numerus apertus*, que permite que la imputación se realice por la infracción de otro cuerpo normativo con rango de ley, como, en el caso en concreto sería la trasgresión del código de ética de la función pública, por lo que, mediante la remisión a este cuerpo normativo, se va a imputar al servidor la vulneración del artículo 6°, literal 2; y el artículo 7°, literal 6 de la Ley del Código de ética y la Función Pública, los mismos que señalan:

Artículo 6°.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

(...)

Parte resolutive

X.- DECISIÓN DE INICIO DEL PAD

ARTICULO 1. APERTURAR procedimiento administrativo disciplinario en contra del Servidor Civil JORGE PABLO JONATHAN CABRERA RUIZ por la presunta comisión de la falta contenida en literal Q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, "LAS DEMAS QUE SEÑALA LA LEY", con remisión a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, al haber vulnerado los artículos 6°, inciso 2° (principio de probidad); y el artículo 7°, literal 6° (deber de responsabilidad) *al no haber atendido de manera eficiente, rápida y oportuna la interconsulta realizado por el médico [REDACTED] a horas 00.20 horas del día 27 de diciembre, siendo esta atendida hasta las 02:00 am, en favor de la paciente de iniciales L.M.H; y de igual manera al haberse negado a realizar la operación de laparotomía exploratoria; concediéndole el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificación de la presente para que presente sus descargos.*

42. En ese sentido, al haberse consignado en la Resolución N° 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH. un principio ético distinto en la parte considerativa y en la parte resolutive, se ha generado confusión en el impugnante sobre qué principio era el presuntamente transgredido, lo cual ha sido manifestado

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

por el propio impugnante en sus descargos y en su recurso de apelación. Por tanto, se ha vulnerado el derecho de defensa del impugnante en este extremo.

43. Asimismo, se aprecia que se ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario y sancionado al impugnante por la presunta transgresión del deber ético de responsabilidad, el cual establece lo siguiente: *"Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten"*.
44. Sobre el particular, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción ha brindado la siguiente noción respecto al deber de responsabilidad: *"Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud"*.
45. Como se observa, el deber en cuestión exige del servidor civil un ejercicio adecuado y responsable **de sus funciones**. Por tanto, para determinar si un comportamiento específico transgrede este deber, es imprescindible, primero, delimitar con claridad cuáles son las funciones del cargo del sujeto investigado. Solo con una definición precisa de estas responsabilidades se puede evaluar objetivamente si el servidor ha cumplido con su deber o si, por el contrario, ha incurrido en una falta.
46. En este punto, debemos mencionar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR ha aclarado en los Informes Técnicos Nos 002084-2021-SERVIR-GPGSC y 000899-2022-SERVIR-GPGSC que *"las funciones generales asignadas a las áreas u órganos de la entidad son reasignadas a sus respectivos servidores (a través de los cargos obrantes en los instrumentos de gestión o mediante los términos de referencia a sus contratos) para efectos de identificar sus funciones e individualizar sus responsabilidades, según corresponda"*.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

47. Por tanto, en primer lugar, correspondía determinar las **funciones del cargo** que ocupaba el impugnante al momento de los hechos, a efectos de individualizar su responsabilidad.
48. En segundo lugar, era necesario determinar si la conducta imputada se atribuía a título de dolo o culpa, dado que, al estar en discusión el ejercicio adecuado de las funciones, existe un tipo infractor específico para los casos en los que dicho incumplimiento resulta de la falta de diligencia, y este Tribunal ha explicado que la Ley N° 27815 tiene un carácter residual. Concretamente, en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC (fundamento 34), se explicó: *"La Ley N° 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley N° 27815, esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley N° 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar"*.
49. Sobre este análisis, es pertinente mencionar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR, en el Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC, ha indicado: *"la identificación de las infracciones imputadas a título de dolo o culpa, de ser el caso, deberá ser realizada por las propias entidades al momento de la calificación de los hechos para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente"*.
50. Siendo así, se advierte que la Entidad no ha definido con precisión las funciones específicas que correspondían al impugnante en atención al cargo que desempeñaba o no ha efectuado un análisis detallado que permita identificar las tareas o actividades concretas inherentes a su puesto. Por ejemplo, en el acto de inicio se señaló como norma vulnerada la NTS N° 042-MINSA/DGSP-V.01, aprobada por Resolución Ministerial N° 386-2006/MINSA; no obstante, en el acto de sanción fue omitida esta norma; por lo que, no se puede determinar cuál es la función, tarea o labor que el impugnante no realizó.
51. Igualmente, se ha verificado que no se ha llevado a cabo un análisis sobre el elemento subjetivo, es decir, la intención del impugnante respecto a la conducta que se le atribuye. Este aspecto resulta fundamental para determinar si existió dolo o culpa, lo que impacta directamente en la valoración de la responsabilidad administrativa.
52. Por ejemplo, si lo que se reprocha al impugnante es un presunto actuar negligente, entendido como la falta de diligencia o cuidado que razonablemente se esperaba en el ejercicio de sus funciones se deberá imputar la falta disciplinaria de negligencia

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





en el desempeño de las funciones con la remisión respectiva a la función o tarea incumplida o cumplida deficientemente.

53. En consecuencia, al no haberse efectuado una imputación conforme a las precisiones expuestas en los numerales 47, 48 y 51 de la presente resolución, esta Sala considera que no se ha efectuado una correcta subsunción de los hechos imputados, vulnerándose el principio de tipicidad.

De la resolución de sanción

54. Si bien en el acto de inicio (Resolución N° 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH.) se consignó como hecho imputado al impugnante: *“Haber atendido de manera eficiente, rápida y oportuna la interconsulta realizada por el médico L.M.R. a las 00:20 horas del día 27 de diciembre de 2023, siendo esta atendida hasta las 02:00am, en favor de la paciente de iniciales L.M.H.”*, se advierte que en el acto de sanción (Resolución N° 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH.) se agregó el siguiente hecho: *“No dar aviso a las autoridades de una jerarquía mayor a su cargo”*.
55. En ese sentido, la Entidad sancionó al impugnante por un hecho infractor que no fue precisado al inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra, con lo cual se han inobservado los principios de tipicidad y debida motivación, vulnerando el debido procedimiento, específicamente, su derecho de defensa, toda vez que este no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra.
56. Sobre el particular, este Tribunal ha señalado en el fundamento 29 de la Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC²⁸, que, en resguardo del derecho de defensa de los servidores civiles, se debe considerar lo siguiente:

“(…) 29. (...) resulta necesario que la imputación que da lugar a la sanción, haya sido previamente comunicada al servidor a efectos que pueda presentar sus descargos, conforme las exigencias del ‘principio de coherencia o de correlación entre acusación y sentencia’, referido precedentemente. Sin embargo, se vulnera tal derecho cuando al momento de imponer la sanción se altera o varía algún elemento de la imputación inicialmente efectuada, sin conocimiento del servidor, es decir, sin que previamente se le haya dado la oportunidad de presentar sus descargos sobre tal variación (...)”.

²⁸Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 8 de agosto de 2020.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

57. Asimismo, en el fundamento 30 de la citada Resolución de Sala Plena este órgano colegiado señala:

“(…), este Tribunal considera que se vulnera el “principio de coherencia o de correlación entre acusación y sentencia” en materia sancionadora y, por ende, el derecho de defensa del servidor público, en los siguientes supuestos:

- i) Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose un hecho y se sanciona por otro distinto.*
- ii) Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose un hecho y se sanciona añadiéndose a tal hecho otros que no fueron inicialmente imputados.*
- iii) Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose una falta y se sanciona por otra falta distinta.*
- iv) Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose una falta y se sanciona añadiéndose a tal falta otras que no fueron inicialmente imputadas.*
- v) Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario y se sanciona al servidor atribuyéndose una determinada falta, sin precisarse el hecho y la norma incumplida, es decir, no se precisa de forma clara y expresa todos los elementos de la imputación (...).”*

58. Por tanto, la Entidad, al sancionar al impugnante sin precisar desde el inicio del procedimiento todos los hechos imputados de manera precisa y detallada, ha inobservado el principio de tipicidad, el deber de motivación y el derecho de defensa del impugnante. Es necesario entonces que, en el posterior acto de instauración y de sanción, la Entidad consigne los mismos hechos infractores.

59. Por otro lado, en la Resolución N° 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH. se ha sancionado al impugnante por la vulneración del numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 sin hacer referencia a la falta disciplinaria establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

60. Al respecto, es necesario precisar que mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, la Sala Plena del Tribunal aprobó el Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en el cual se señaló lo siguiente:

“49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley,

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y su Reglamento”. (Resaltado nuestro)

61. Lo expuesto en el numeral precedente, deberá ser considerado por la Entidad al momento de emitir un nuevo acto de inicio y de sanción respecto del impugnante, en caso de mantener en la imputación la transgresión de principios o deberes de la Ley Nº 27815.
62. Finalmente, para efectos de la graduación de la sanción, la Entidad deberá tener en cuenta lo previsto en el artículo 87º de la Ley Nº 30057²⁹, y lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC sobre criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057.
63. Sobre el particular, no se aprecia que la Entidad hubiera motivado en la Resolución Nº 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH. los criterios de graduación para imponer al impugnante la sanción de suspensión por siete (7) días sin goce de remuneraciones.
64. Sin perjuicio de lo anterior, de la documentación que obra en el expediente, no se advierte que se hubiera emitido el informe final del órgano instructor y que este hubiera sido notificado al impugnante, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 106º del Reglamento General de la Ley Nº 30057³⁰.

²⁹**Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 87º. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (...)”

³⁰**Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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



65. Lo señalado en los párrafos precedentes, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que, la Resolución N° 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 6 de febrero de 2024, de la Resolución N° 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 25 de junio de 2024, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444³¹, por contravenir el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444³².

Asimismo, la declaración de nulidad también debe alcanzar a la Resolución N° 05-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 12 de agosto de 2024, en aplicación del numeral 13.1 del artículo 13° del TUO de la Ley N° 27444³³.

66. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos 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.

“Artículo 106°.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

(...)

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder”.

³¹**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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

³²**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- 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.

(...)”

³³**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 13°.- Alcances de la nulidad

13.1 La nulidad de un acto sólo implica la de los sucesivos en el procedimiento, cuando estén vinculados a él. (...)”.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

67. 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 su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
68. Finalmente, habiéndose constatado la vulneración al debido procedimiento administrativo, resulta innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Nº 03-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 6 de febrero de 2024, de la Resolución Nº 04-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 25 de junio de 2024 y de la Resolución Nº 05-2024/GOB.REG.AMAZONAS/HAB-DE-RR.HH., del 12 de agosto de 2024, emitidas por la Jefatura de Recursos Humanos del HOSPITAL DE APOYO BAGUA; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la precalificación de la falta y que el HOSPITAL DE APOYO BAGUA 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 JORGE PABLO JONATHAN CABRERA RUIZ y al HOSPITAL DE APOYO BAGUA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al HOSPITAL DE APOYO BAGUA, debiendo tenerse en consideración lo establecido en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

PT6

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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

