



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

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

RESOLUCIÓN N° 002083-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1076-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JERRY HARVEY GARCIA CACHIQUE
ENTIDAD : RED PRESTACIONAL SABOGAL – SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorando N° 364-OA-GRPS-ESSALUD-2023, del 12 de junio de 2023, y la Resolución N° 47-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2024, del 13 de diciembre de 2024, emitidos por la Jefatura de la Oficina de Administración y la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Prestacional Sabogal del Seguro Social de Salud, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 23 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Con Memorando N° 364-OA-GRPS-ESSALUD-2023, del 12 de junio de 2023¹, la Jefatura de la Oficina de Administración de la Red Prestacional Sabogal del Seguro Social de Salud, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor JERRY HARVEY GARCIA CACHIQUE, en adelante el impugnante, en su condición de Jefe de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios Generales, por presuntamente haber cometido los siguientes hechos:
 - (i) Haber validado y derivado al Comité de Selección de la Adjudicación Simplificada N° 001-2021-ESSALUD/RPS la absolución de la consulta presentada por el postor L&C CLIMA SOLUCIONES GENERALES SAC, carente de sustento y motivación, en relación con las bases de la segunda convocatoria de la referida adjudicación. Dicha consulta se refería al plazo de ejecución y a la solicitud de realizar una visita técnica al área de intervención. Esto, a pesar de que sí se requería un plazo mayor de ejecución, considerando que la instalación de equipos de aire acondicionado se habría realizado entre marzo y diciembre de 2020. Asimismo, la negativa a permitir la visita técnica habría tenido como finalidad evitar que el postor tome conocimiento que el servicio materia de contratación ya estaba

¹ Notificada al impugnante el 12 de junio de 2023

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.





ejecutado.

- (ii) Haber validado y derivado al Comité de Selección el pronunciamiento mediante el cual se descalificó, sin sustento ni motivación suficiente, la oferta presentada por el postor Supplier & Service Corporation SAC, al observarse los precios consignados en las partidas 1, 5, 6 y 7 de su estructura de costos, donde no se habrían considerado los componentes detallados; sin embargo, los términos de referencia eran generales y no contenían en detalle de los componentes de cada partida, por lo que no existía un parámetro para establecer que la oferta del postor no cumplía con dichas partidas.

Por tal razón, se le atribuyó la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil², al haber transgredido el numeral 3 del artículo 6º y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815- Ley del Código de Ética de la Función Pública³; así como el literal a) del artículo 35º del Manual de Operaciones de la Entidad aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 630-PE-ESSALUD-2020.

2. A través de la Resolución Nº 23-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2024, del 11 de junio de 2024, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Prestacional Sabogal de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, al considerar acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, por haber transgredido el numeral 3 del artículo 6º y 6 del artículo 7º de la Ley Nº

² **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.”

³ **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“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.

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.”

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"

27815.

3. El 24 de junio de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 23-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2024.
4. Mediante Resolución N° 007563-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 13 de diciembre de 2024, la Segunda Sala del Tribunal declaró la nulidad de la sanción impuesta por vulnerar el deber de motivación.
5. Con Resolución N° 47-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2024, del 13 de diciembre de 2024⁴, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Prestacional Sabogal de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, al considerar acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por haber transgredido el numeral 63 del artículo 6° y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 19 de diciembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 47-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2024, alegando lo siguiente:
 - (i) Se efectuó una inadecuada imputación.
 - (ii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad y el deber de motivación.
 - (iii) No se ha indicado si la imputación de la presunta infracción se efectuó a título de dolo o culpa.
 - (iv) Se ha vulnerado el debido procedimiento.
7. Con Oficio N° 0095-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2024 la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. Mediante Oficios N° 03178 y 03179-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

⁴ Notificada al impugnante el 19 de diciembre de 2024.

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"

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 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 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 90º de la Ley N° 30057⁸, y el artículo 95º de su reglamento general,

⁵ **Decreto Legislativo N° 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 N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

⁸ **Ley N° 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

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"

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 2016.

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 Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

⁹**Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 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 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".

¹⁰El 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, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

"Artículo 16.- 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;

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





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

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

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.

Sobre el régimen disciplinario aplicable

15. Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores

- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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





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 del Servicio Civil¹², 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 Transitoria¹³ 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, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.

¹²**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. (...)”.

¹³**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”.

¹⁴**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:

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-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁵ 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 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales

- 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;
- 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”.

¹⁵**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.





- vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otros.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
23. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre el debido procedimiento

24. 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

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"

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 139º como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos¹⁶.

25. 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"*¹⁷.
26. 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"*¹⁸.
27. 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 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 230º de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247º 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.

¹⁶Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

¹⁷Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

¹⁸Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-PA/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. 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"

28. 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 derecho de defensa

29. El derecho de defensa es una garantía del debido proceso que se encuentra reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política. Este proscribire que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”*¹⁹.
30. El Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto **la información 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 defensa²⁰.
31. De esta manera, a partir del derecho antes descrito, podemos inferir que toda persona **tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra**, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, la Administración tiene la responsabilidad de informar con **claridad y precisión** cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y **en qué falta se subsume la conducta infractora**. También debe dar a conocer las pruebas que respaldan la

¹⁹Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 5514-2005-PA/TC.

²⁰Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 02098-2010-PA/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. 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.





imputación.

32. Así, pues, vemos que el artículo 107º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 ha establecido que la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario mínimamente debe contener lo siguiente:

“a) La identificación del servidor civil.

b) La imputación de la falta, es decir, **la descripción de los hechos que configurarían la falta.**

c) **La norma jurídica presuntamente vulnerada.**

d) La medida cautelar, en caso corresponda.

e) La sanción que correspondería a la falta imputada.

f) El plazo para presentar el descargo.

g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.

h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos”.

33. El objetivo de esta disposición es asegurar el derecho de defensa del servidor civil sometido a un procedimiento disciplinario, garantizando que pueda ejercerlo de manera efectiva. La detallada imputación de los hechos, la norma presuntamente vulnerada y la falta cometida permite **una delimitación clara de la conducta reprochada**, evitando ambigüedades que puedan generar indefensión o confusión.

34. Debemos enfatizar que la precisión en la imputación es esencial para que el servidor tenga pleno conocimiento de los cargos en su contra y pueda estructurar una defensa adecuada, que no se limite a una simple narración de hechos o antecedentes.

Sobre el principio de tipicidad

35. 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 aplicable²¹.

²¹Fundamento 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. 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.





36. Sobre este principio, Morón Urbina²² 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)
37. 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”*²³. (el resaltado es nuestro)
38. 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 legal²⁴.
39. 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 subsunción²⁵. Este criterio también ha sido acogido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de

²² MORÓN 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.

²³ Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación N° 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.

²⁴ Fundamento 11 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00031-2009-PHC/TC

²⁵ Ver Resolución N° 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.





la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en el Informe Técnico N° 0000872-2022-SERVIR-GPGSC.

40. 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, 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.
41. 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 respectivo²⁶. 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 tipicidad²⁷. 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 **detaillado y contextualizado** del comportamiento. Solo así se puede determinar de manera precisa si el comportamiento calza en el tipo infractor.
42. Hay que agregar que este Tribunal, al igual que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR, ha enfatizado que *“es necesario que la Entidad explique por qué la conducta del servidor se adecúa a la falta imputada”*²⁸, 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 del 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.

²⁶Ver Informe Técnico N° 000433-2021-SERVIR-GPGSC.

²⁷Ver Informe Técnico N° 002017-2021-SERVIR-GPGSC.

²⁸Ver 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.

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.





43. Esta exigencia se intensifica en casos como el presente, donde la falta está relacionada con principios o deberes establecidos en la Ley N° 27815. Dicha ley incorpora conceptos jurídicos indeterminados, como respeto, probidad, idoneidad y responsabilidad, que, si bien pueden ser comprendidos de manera general, adquieren un contenido específico según lo dispuesto en la misma Ley N° 27815. Esto tiene como propósito reducir la vaguedad en la descripción de las conductas punibles, de modo que la imputación requiere un análisis detallado de los términos previstos en la norma, y no una interpretación general o abstracta de estos conceptos.
44. Sobre el particular, debemos tener en cuenta que el Tribunal Constitucional, en relación con los conceptos jurídicos indeterminados, ha aclarado que es *«evidente lo que ellos quieren establecer y que cualquier persona puede darse cuenta de ello, pero ocurre que las sanciones se imponen por la existencia de previsión legal expresa, y no por “sentido común”»*²⁹. Igualmente, ha expresado que *“el derecho concede un margen de apreciación a una autoridad para determinar el contenido y extensión del concepto aplicable a una situación particular y concreta, siempre que dicha decisión no sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las circunstancias en donde será utilizada”*³⁰. De este modo, se asegura que el derecho no se aplique de forma arbitraria ni basado en apreciaciones subjetivas o meras interpretaciones de sentido común.
45. Por tanto, el análisis de subsunción no puede agotarse en vincular un hecho con un concepto jurídico indeterminado, Es crucial que la autoridad explique claramente qué significado y alcance le está dando, de acuerdo con el contexto en que es empleado. Esta explicación –motivación– debe garantizar que la decisión no sea manifiestamente irrazonable ni desproporcionada en relación con las circunstancias.

Sobre el caso concreto

46. En el presente caso, se advierte que la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante imputándole la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, porque presuntamente transgredió los numerales 3 del artículo 6° y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815.
47. Ello, debido a que, presuntamente habría validado y derivado al Comité de

²⁹Fundamento 46 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 01873-2009-PA/TC.

³⁰Fundamento 10 de la sentencia recaída en el Expediente N° 0090-2004-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 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”

Selección de Adjudicación Simplificada N° 001-2021-ESSALUD/RPS la absolución de la consulta presentada por el postor L&C Clima Soluciones Generales SAC, carente de sustento y motivación. Además, habría validado y derivado el pronunciamiento mediante el cual se descalificó, sin sustento ni motivación suficiente, la oferta presentada por el postor Supplier & Service Corporation SAC.

48. En relación con el principio de eficiencia recogido en el numeral 3 del artículo 6º de la Ley N° 27815, vemos que establece que el servidor público debe brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando una capacitación sólida y permanente.
49. Sobre el particular, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción ha brindado la siguiente noción respecto al principio de eficiencia: *“A través de este principio se asume un mandato de medios y un mandato de fines. El mandato de medios es capacitarse permanentemente en su actividad profesional y las tareas a su cargo de manera de construir con sus conocimientos, habilidades, creatividad, innovación la calidad que se requiere en el servicio público. De ahí la importancia de seguir programas de capacitación en herramientas modernas de gestión, uso de herramientas de calidad, emplear incentivos para asumir la generación de indicadores de gestión y evaluaciones de metas y resultados. El mandato de fines es brindar calidad en los servicios que brinda a sus clientes y clientes internos (otras dependencias, áreas o empleados/as de la entidad) y externos (personas naturales o jurídicas, conocidas genéricamente como “administrados o administradas”), optimizando la utilización de los recursos disponibles, procurando innovación y mejoramiento continuo.”*
50. Es decir que el principio de eficiencia no se satisface con el mero cumplimiento formal de las funciones asignadas, sino que exige que la labor ejecutada sea de calidad. Esta exigencia guarda coherencia con lo establecido en el artículo 3º de la Ley N° 27815, que señala como fines de la función pública el servicio a la Nación — conforme a la Constitución Política— y la obtención de mayores niveles de eficiencia en el aparato estatal, **de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.**
51. En cuanto al deber de responsabilidad, la indicada ley precisa que: *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.*

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"

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

52. 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"*.
53. Como se aprecia, el deber en cuestión exige del servidor civil un ejercicio adecuado y responsable **de sus funciones**. Esto implica que, para determinar si un comportamiento específico transgrede este deber, es necesario, primero, delimitar con claridad cuáles son las funciones 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.
54. En esa línea, 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"*.
55. Por tanto, lo primero era determinar las funciones del cargo que ocupaba el impugnante al momento de los hechos, a efectos de individualizar su responsabilidad.
56. En ese orden de ideas, del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario se advierte que la Entidad no ha proporcionado una explicación suficientemente detallada que permita establecer de manera clara cómo los hechos imputados se enmarca dentro de los presupuestos previamente descritos, relacionados con el principio de eficiencia y el deber de responsabilidad. No se aprecia un análisis pormenorizado que acredite que la conducta atribuida se subsume adecuadamente en los elementos configurativos de la infracción invocada.

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"

57. Observamos que la autoridad instructora se ha limitado a transcribir el contenido de diversas disposiciones legales, sin desarrollar un análisis que permita establecer de manera concreta cómo cada una de ellas guarda relación directa con los hechos imputado. Esta omisión impide determinar con claridad la correspondencia entre las conductas atribuidas y los elementos constitutivos del tipo infractor invocado, lo cual vulnera el principio de tipicidad.
58. Ahora bien, considerando que la imputación cuestiona el adecuado desempeño del impugnante en relación con las funciones que le eran inherentes, **resultaba necesario determinar si la conducta atribuida se le imputa a título de dolo o de culpa**. Ello en la medida en que, al encontrarse en debate el cumplimiento de funciones, corresponde analizar si el incumplimiento se enmarca en un tipo infractor específico que sanciona la falta de diligencia en el ejercicio del cargo; 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"*
59. 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"*.
60. Bajo tales premisas, se ha verificado que la Entidad imputa al impugnante no haber cumplido sus funciones, señalando que validó y derivó al Comité de Selección consultas y pronunciamientos relacionados con postores, sin el debido sustento ni motivación suficiente. No obstante, no se ha llevado a cabo un análisis sobre el elemento subjetivo, es decir, la intención del impugnante respecto a las conductas que se le atribuyen. Este aspecto resulta fundamental para determinar si existió dolo o culpa, lo que impacta directamente en la valoración de la responsabilidad administrativa.
61. En consecuencia, se concluye que la Entidad no ha llevado a cabo una adecuada labor de subsunción de los hechos imputados, lo que constituye una transgresión

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 principio de tipicidad. Esta deficiencia vicia el procedimiento desde su inicio, ya que deja al sujeto sometido a la potestad sancionadora disciplinaria en un estado de indefensión.

62. Por ello, el acto administrativo contenido en el Memorando N° 364-OA-GRPS-ESSALUD-2023 se encuentra inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444; nulidad que alcanza al acto de sanción.
63. Asimismo, de la revisión de la resolución de sanción se advierte que la Entidad ha sustentado la sanción impuesta sobre la base de los siguientes criterio referidos a: grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiendo que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; y las circunstancias en que se comete la infracción.
64. Sin embargo, no brinda argumentos claros y específicos sobre estos criterios que permitan constatar que la sanción responde a la magnitud de la falta, y menos que estos se hubieran analizado conforme a lo señalado por este Tribunal en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. No se ha precisado de qué manera se ha determinado la existencia de una grave afectación derivada de la presunta infracción, ni se ha cuantificado o descrito concretamente el impacto institucional de la conducta atribuida. Tampoco se ha justificado por qué el cargo que ostentaba el impugnante incrementaría su grado de reprochabilidad, ni se han identificado las circunstancias específicas que tornarían su comportamiento especialmente intolerable.
65. En atención a lo expuesto, esta Sala concluye que la Entidad no ha motivado de manera adecuada la aplicación de los criterios recogidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, para justificar adecuadamente la proporcionalidad de la sanción, así como los criterios plasmados en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.
66. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad de los actos emitidos, a fin de que la Entidad subsane las deficiencias detectadas y proceda a formular una imputación que cumpla con los estándares de claridad, precisión y detalle exigidos por el marco legal. Esto implica que se deberá describir de manera específica los hechos que motivan el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, identificar con exactitud las normas supuestamente transgredidas, señalar de forma expresa la falta disciplinaria en la que estaría incurso el impugnante y explicar cómo es que se configuran los elementos del tipo infractor. Solo así se garantizará el ejercicio pleno

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 derecho de defensa y el respeto a los principios de debido procedimiento y tipicidad.

67. Por las razones expuestas, esta Sala concluye que, al haberse comprobado la vulneración del debido procedimiento administrativo, resulta innecesario emitir pronunciamiento sobre los demás argumentos planteados por el impugnante en su recurso de apelación.
68. Finalmente, se debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no constituye un pronunciamiento que genere impunidad respecto a 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, y observando los plazos que prevé nuestro ordenamiento jurídico para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorando N° 364-OA-GRPS-ESSALUD-2023, del 12 de junio de 2023, y la Resolución N° 47-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2024, del 13 de diciembre de 2024, emitidos por la Jefatura de la Oficina de Administración y la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la RED PRESTACIONAL SABOGAL del SEGURO SOCIAL DE SALUD, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del acto administrativo contenido en el Memorando N° 364-OA-GRPS-ESSALUD-2023, debiendo la RED PRESTACIONAL SABOGAL del SEGURO SOCIAL DE SALUD, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JERRY HARVEY GARCIA CACHIQUE y a la RED PRESTACIONAL SABOGAL del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la RED PRESTACIONAL SABOGAL del SEGURO SOCIAL DE SALUD, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

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"

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P8

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

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

