



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

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

RESOLUCIÓN Nº 002162-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1069-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : OSCAR RONALD CHIPANA PACORICONA
ENTIDAD : SALUD ILO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
RENUNCIA

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Carta Nº 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 7 de octubre de 2024, y de la Carta Nº 193-2024-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 11 de octubre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la RED INTEGRAL DE SALUD ILO, por haber inobservado el deber de motivación del acto administrativo.*

Lima, 30 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Con escrito de fecha 30 de septiembre de 2024, recibido por trámite documentario de la Red Integral de Salud Ilo, en adelante la Entidad, órgano de la Dirección Regional de Salud Moquegua, el señor OSCAR RONALD CHIPANA PACORICONA, en adelante el impugnante, en su calidad de médico cirujano – especialista en neurología, hizo de conocimiento de la Dirección de la Entidad, con atención a la Jefatura de Recursos Humanos de esta, su renuncia irrevocable al cargo de médico que desempeña desde el 1 de abril de 2020 hasta el día de la renuncia el 30 de septiembre de 2024, asimismo solicita que se le exonere del plazo de ley y expresa las razones de su renuncia.
2. Mediante Carta Nº 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 7 de octubre de 2024¹, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad declaró improcedente la solicitud de renuncia del impugnante, concretamente porque en su caso ha sido notificado el 25 de septiembre de 2024, con la Resolución Administrativa Nº 0200-2024-GRM-DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH, que dispone la aplicación de la medida cautelar administrativa de separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, hasta la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) instaurado en su contra.

¹ Notificada al impugnante el 10 de octubre 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.





3. A través de la Carta N° 193-2024-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 11 de octubre de 2024², la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad comunicó al impugnante la rectificación de la Carta N° 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, sin alterar la parte sustancial de las declaraciones de improcedencia de su solicitud de renuncia, al respecto indica que por error involuntario (en el párrafo segundo de la carta) se consignó el artículo 93.4 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (D.S. 040-2014-PCM), cuando lo correcto es que el artículo que menciono corresponde a la Ley del Servicio Civil (Ley 30057).

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Con escrito del 16 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra Carta N° 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH. En el petitorio solicitó que se declare la nulidad del acto impugnado y accesoriamente que se disponga que se dé por concluido su vínculo laboral y se deriven los actuados a la Secretaría Técnica de la Entidad debido a que el jefe de la unidad de recursos humanos emitió un documento basado en normativa inexistente, expresando los siguientes argumentos:
- (i) La jefatura de recursos humanos sustenta la improcedencia de renuncia irrevocable en el artículo 93.4 del Reglamento General de la Ley N° 30057, pese a que este artículo no regula sobre la renuncia, en razón de lo cual se emitió un documento con grave contravención a la constitución, la ley y el reglamento.
 - (ii) A los contratos regulados bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057 no le son aplicables las disposiciones de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728, razón por la cual, según el literal c) del artículo 10° del citado Decreto Legislativo y el numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento de dicho Decreto, procede la exoneración del plazo cuando el renunciante no obtiene respuesta del rechazo dentro del **tercer día natural** de presentado el pedido. En su caso, indica que presentó su renuncia el 30 de septiembre de 2024 por lo que se le debió responder hasta el 3 de octubre de 2024; sin embargo, recién se le notificó la respuesta el 10 de octubre de 2024.
 - (iii) No obstante, lo expuesto, con la Resolución Administrativa N° 0200-2024-GRM-DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH se dispuso la aplicación inmediata de medida cautelar administrativa de separación de sus funciones poniéndolo a disposición de la de la oficina de recursos humanos hasta la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario que se instaurará en su contra.

² Notificada al impugnante el 14 de octubre de 2024





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

5. Con Oficio N° 036-2024-GRM-DIRESA-/RSI/ADM/DIR/URH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
6. Con Oficios N° 003192-2025-SERVIR/TSC y 003193-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y al impugnante, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, 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.

³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- 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”.

⁴ **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”.

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"

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, 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.
9. 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 Civil, y el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; 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"⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
10. 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 Consejo Directivo, 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 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)

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ El 1 de julio de 2016.

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"

11. 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.
12. 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.

Régimen laboral del impugnante

13. De la revisión de los actuados que obran en el expediente se aprecia que de acuerdo con el Informe N° 016-2024-GRM/DIRESA/DRISI-ADM/RRHH-STPAD/RFCM, el impugnante se encuentra prestando servicios en la Entidad por Contrato Administrativo de Servicios (CAS), régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 1057, con sus respectivas modificatorias.
14. En este sentido, el impugnante se encuentra sujeto al Decreto Legislativo N° 1057, con sus respectivas modificatorias, así como al Reglamento del citado Decreto Legislativo, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus respectivas modificatorias, en adelante el Reglamento; por consiguiente, son aplicables al presente caso el referido decreto legislativo y su reglamento, así como sus modificatorias y cualquier otro documento de gestión por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal CAS.

Sobre el principio de legalidad

15. El numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *"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"*.

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"

16. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad⁷, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
17. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que este se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *"(...) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional⁸".*
18. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444.

Sobre el deber de motivación de los actos administrativos

19. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, **constituye un requisito de validez del acto administrativo**⁹ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la

⁷ Constitución Política del Perú de 1993

"Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho: (...) 24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:
(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe; (...)"

⁸ Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico".

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.





arbitrariedad en la actuación pública¹⁰; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 6.3 del artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444.

20. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444¹¹. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma norma¹².
21. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que: *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”*¹³.

¹⁰**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

¹¹**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1. Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2. Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1. El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2. El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. (...).”

¹²**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

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

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

¹³Fundamento 2º de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 01480-2006- 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.





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

22. Siguiendo esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional ha expuesto también que *"El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso"*¹⁴.
23. De igual manera, el máximo intérprete constitucional estableció que *"no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales"*¹⁵. Así, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones se encuentra delimitado por los siguientes supuestos¹⁶:
- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
 - b) Falta de motivación interna del razonamiento;
 - c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
 - d) La motivación insuficiente;
 - e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
 - f) Motivaciones cualificadas.

24. En virtud de la calificación antes descrita, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, el Tribunal Constitucional estableció lo siguiente:

*"a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que **no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico**"*¹⁷.

(Resaltado nuestro)

¹⁴Fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008- PHC/TC.

¹⁵Ibídem.

¹⁶Ibídem.

¹⁷Literal d) del fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008-PHC/TC.





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

25. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional¹⁸ señala, en términos exactos, lo siguiente:

*“El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, **que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican.***

*Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, **congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.***

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(...)

*En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que **la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.***

(Resaltado nuestro)

26. De lo antes expuesto, podemos concluir que, en aquellos casos en los cuales la autoridad administrativa no desarrolle o no fundamente las razones mínimas que sustentan la decisión adoptada, el acto administrativo se podrá constituir como arbitrario e ilegal, al vulnerar el debido procedimiento y carecer de la debida motivación o contener una motivación aparente y, por tanto, correspondería la nulidad del acto administrativo.

Respecto a los contratos regulados bajo el Decreto Legislativo N° 1057

27. De acuerdo al texto original del artículo 1º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹⁹, el denominado “contrato administrativo de servicios” es una modalidad

¹⁸Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC.

¹⁹ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (Texto original)**
“Artículo 1º.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios

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"

propia del derecho administrativo y privativa del Estado que no se encuentra sujeta a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ni a ninguna de las otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

28. Sin embargo, el Tribunal Constitucional (TC) al momento de resolver el proceso de inconstitucionalidad presentado contra el Decreto Legislativo N° 1057, ha manifestado que el “(...) contenido del contrato regulado en la norma (...) tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo (...)”²⁰, interpretando que los contratos suscritos bajo la referida norma se encuentran dentro de un “(...) régimen ‘especial’ de contratación laboral para el sector público, el mismo que (...) resulta compatible con el marco constitucional”²¹.
29. En virtud de lo señalado por el TC, con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM se establecieron modificaciones al Reglamento Decreto Legislativo N° 1057, entre las cuales, en el artículo 1º del citado reglamento²², se dispuso el carácter laboral del contrato bajo el referido régimen. No obstante, se mantuvo la disposición respecto

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial”.

²⁰Fundamento N° 19 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

²¹Fundamento N° 47 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC

²² **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM (Texto modificado)**

“Artículo 1º.- Naturaleza jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial. Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora. No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales”.

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.





de la cual este contrato no se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

30. De ahí que a los contratos regulados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, no le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral público ni del régimen laboral de la actividad privada, u otras formas especiales relacionadas a la carrera administrativa, toda vez que se trata de un régimen laboral especial, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional.

Sobre la extinción de los contratos administrativos de servicios por decisión unilateral

31. Sobre el particular, se debe señalar que la renuncia es una forma de extinguir la relación de trabajo, la cual se configura con la sola manifestación de voluntad unilateral del trabajador; encontrándose sujeta, en el caso de los Contratos Administrativos de Servicios, al cumplimiento de las formalidades establecidas en el literal c) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057, mediante el cual se establece lo siguiente:

“Artículo 10°.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

(...)

*c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o pedido del contratado. **En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.**”*

(Negritas y subrayado son agregados)

32. Asimismo, el numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento del citado decreto legislativo, establece lo siguiente:

*“c) Decisión unilateral del contratado. En este caso, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o pedido del contratado. **En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.**”*

(Negritas y subrayado son agregados)

33. De lo expuesto, se puede advertir que los trabajadores deben presentar su renuncia por escrito y con una anticipación de treinta (30) días naturales, siendo que la

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"

exoneración solicitada por el trabajador solo procede en el caso que la Entidad acepte le pedido o que ésta no emita respuesta dentro del plazo del tercer día natural de presentado, según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.

34. En este contexto, es importante precisar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 00086-2023-SERVIR-GPGSC, ha señalado lo siguiente:

“2.6 No obstante, en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se impone al contratado la obligación de dar aviso previo (sobre la renuncia) a la entidad empleadora con treinta (30) días naturales de anticipación previos al cese, y si desea retirarse antes de dicho plazo debe solicitar a la entidad su exoneración.

Sobre esto último, cabe señalar que la entidad empleadora tiene la atribución **de exonerar o no al servidor del referido plazo de preaviso, sin que tenga la obligación legal de fundamentar su decisión en caso de que resolviera denegar el pedido de exoneración formulado por el trabajador.**

Si la empleadora decidiera no exonerar al servidor del plazo de preaviso, debe comunicar por escrito hasta el tercer día natural de presentada la renuncia, entendiéndose que una vez transcurridos los tres (3) días naturales desde que se ha presentado la renuncia, se da por aceptada automáticamente esta.” (Sic)

35. En consecuencia, si dentro del tercer día natural de presentada la solicitud de exoneración del trabajador, el empleador rechaza el referido pedido, el trabajador deberá continuar laborando hasta cumplir el plazo señalado en la norma. Asimismo, si el empleador no se pronuncia al respecto, se entenderá que este aceptó la exoneración del plazo, y, en consecuencia, concluido el vínculo contractual entre las partes, a partir de la fecha solicitada por el trabajador.
36. En cuanto al cómputo de plazo en días naturales, el Informe Técnico N° 727-2014-SERVIR/GPGSC, ha señalado lo siguiente:

“3.3 Los días naturales son todos los días, los que coincidan con el calendario. Cuando se hace referencia a días naturales, se da a entender que no se diferencia entre unos y otros efectos legales, teniendo todos la misma condición y contando todos por igual. Los días naturales serían todos los 365 con los que cuenta el año (366 en año bisiesto).”

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"

37. Así, se entiende que los días naturales son todos los días, los que coinciden con el calendario (sin hacer distinción si el día es hábil o no). Por ende, cuando se hace referencia a días naturales, se entiende a los 365 días con los que cuenta el año (366 si el año fuera bisiesto), sin efectuar diferencia alguna entre unos y otros a efectos legales, teniendo todos los días la misma condición y contando todos por igual.

Sobre la renuncia en el procedimiento administrativo disciplinario y el cese de los efectos de sus respectivas medidas cautelares

38. Con relación a los efectos jurídicos de las medidas cautelares respecto del procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 96.2 del artículo 963º de la Ley Nº 30057 se establece:

"Artículo 96. Medidas cautelares

96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente".
(Las negritas y subrayado son agregadas)

39. No obstante, el literal b) del artículo 109º del Reglamento de la Ley Nº 30057, establece sobre el cese de los efectos de las medidas cautelares lo siguiente:

"Artículo 109.- Cese de los efectos de las medidas cautelares

Cesan los efectos de las medidas cautelares en los siguientes casos:

a) (...).

b) Si en el plazo de cinco (5) días hábiles de adoptada no se comunica al servidor civil la resolución que determina el inicio del procedimiento.

c) (...)"

(Las negritas y subrayado son agregadas)

De esta manera, después del plazo de transcurridos **cinco (5) días hábiles** la medida cautelar indefectiblemente cesará sus efectos, si no se le comunica el inicio del procedimiento al servidor.

40. Por su parte, en el numeral 93.4 del artículo 93º de la Ley Nº 30057 se establece lo siguiente sobre el impedimento de presentar renuncia por parte del servidor procesado en un procedimiento administrativo disciplinario:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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.





"Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario

93.4 Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia".

(Negritas y subrayado son agregadas)

41. En este sentido, se aprecia que la Ley señala que, **en el caso que el servidor civil se encuentre procesado y/o sujeto a un procedimiento administrativo disciplinario** éste puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos, sin perjuicio del goce de sus remuneraciones; sin embargo, de acuerdo a ley, **no puede presentar su renuncia durante el tiempo que dure el procedimiento administrativo disciplinario**.
42. Siendo así, para la correcta aplicación del numeral 93.4 del artículo 93º de la Ley Nº 30057 la Entidad debe verificar la fecha del inicio del procedimiento administrativo disciplinario (lo que se produce con la notificación del acto de inicio) y la fecha de la presentación de la renuncia, puesto que de no haberse iniciado el procedimiento el servidor sí se encontraría habilitado para presentar su renuncia. Debiendo tener en cuenta que la medida cautelar dictada en sede administrativa no impide la presentación de la renuncia puesto que el cese de sus efectos se encuentra condicionada al inicio del procedimiento dentro del plazo de cinco (5) días hábiles.
43. Por lo tanto, en caso no se compruebe el cumplimiento del presupuesto del inicio del procedimiento administrativo disciplinario la Entidad se encuentra obligada a cumplir con el plazo de tres (3) días naturales, previsto en el literal c) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057 y en el numeral 13.1 del artículo 13º del Reglamento del citado decreto legislativo.

Pronunciamiento sobre el caso materia de apelación

44. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que con la Carta Nº 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 7 de octubre de 2024, notificada el 10 de octubre de 2024, se le comunicó al impugnante que su renuncia presentada el 30 de septiembre de 2024 es improcedente.
45. Al respecto, la Entidad señaló que la improcedencia se debe a que el 25 de septiembre de 2024 se le notificó la Resolución Administrativa Nº 0200-2024-GRM-

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"

DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH, del 20 de septiembre de 2024, que dispone aplicarle la medida cautelar administrativa con la cual se le separó de sus funciones y se le puso a disposición de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, hasta que concluya el PAD instaurado en su contra.

46. De otra parte, la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos señaló que el inicio del PAD se le notificó al impugnante mediante la Carta N° 186-2024-GRM-DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH, del **3 de octubre de 2024**. Conforme se desprende de lo expresado en la Carta N° 188-2024-GRM-DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH.
47. Al no encontrarse conforme con lo resuelto por la Entidad, el impugnante interpuso recurso de apelación contra Carta N° 188-2024-GRM-DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH, solicitando que se declare su nulidad y que se disponga que se dé por concluido su vínculo laboral y se deriven los actuados a la Secretaría Técnica por haberse emitido este documento sin base normativa existente.
48. Sobre el caso en particular de acuerdo con lo expuesto en el expediente administrativo se aprecia que mediante la Resolución Administrativa N° 0200-2024-GRM-DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH, del **20 de septiembre de 2024**, **notificada al impugnante el 25 de septiembre de 2024**, se resolvió:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- DISPONER la aplicación de la Medida Cautelar Administrativa de Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, hasta la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario que instaurará en su contra, de conformidad con lo señalado en la parte considerativa de la presente resolución.

49. En este sentido, teniendo en cuenta la medida cautelar fue adoptada el viernes 20 de septiembre de 2024 la Entidad habría contado con cinco (5) días hábiles para comunicar al impugnante el inicio del PAD, es decir, hasta el viernes 27 de septiembre de 2024.
50. Sin embargo, la Entidad refiere haberle notificado el inicio del PAD al impugnante mediante la Carta N° 186-2024-GRM-DIRESA-DRIS/DE/ADM/URH, del 3 de octubre de 2024.
51. En este contexto, teniendo en cuenta que la medida cautelar habría cesado sus efectos el 27 de septiembre de 2024 y que la Entidad habría iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el 3 de octubre de 2024., se advierte que la renuncia presentada por el impugnante el 30 de septiembre de 2024, se habría

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.





hecho cuando no se había iniciado el procedimiento y la medida cautelar carecía de efectos.

52. En consecuencia, antes el supuesto mencionado en el párrafo que precede, correspondía a la Entidad cumplir con comunicar la respuesta al impugnante por escrito dentro del plazo de tres (3) días naturales desde que éste presentó su renuncia, para evitar que esta se tenga por aceptada automáticamente.
53. No obstante, pese a contar hasta el 3 de octubre de 2024 para dar la respuesta a la carta de renuncia recién lo habría hecho el 7 de octubre de 2024 (notificada el 10 de octubre de 2024), es decir, 4 y 7 días naturales después de que se habría vencido el plazo legal de tres (3) días naturales para que le dé la respuesta a la renuncia y la exoneración del plazo correspondiente.
54. Por tanto, teniendo en cuenta lo expuesto, esta Sala advierte que la Entidad no ha fundamentado en forma suficiente los aspectos fácticos y jurídicos relacionados con el cumplimiento del plazo de tres (3) días naturales legalmente establecido para emitir la respuesta escrita a la carta de renuncia y solicitud de exoneración del plazo; con la finalidad de evitar que se entienda por aceptada la exoneración del plazo solicitado y consecuentemente se dé por aceptada la renuncia del impugnante desde la fecha en que la presentó.
55. Del mismo modo, la Entidad tampoco sustentó los aspectos fácticos y jurídicos relacionados con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (es decir, la verificación de la fecha de la notificación del acto de inicio) para determinar si en la fecha en que presentó la renuncia se le había iniciado el procedimiento. Teniendo en cuenta que en caso de no haberse iniciado el procedimiento administrativo disciplinario la Entidad se encontraba obligada a otorgarle una respuesta del plazo de tres (3) días naturales.
56. Asimismo, se aprecia que no motivó la comprobación del cumplimiento del plazo de cinco (5) días hábiles para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (es decir, la verificación de la fecha de la notificación del acto de inicio) para determinar si se produjo o no el cese de la medida cautelar, en la fecha en que el impugnante presentó su renuncia.
57. Teniendo en cuenta los fundamentos expuestos, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad, y por lo tanto, acorde a la Constitución; siendo que en el caso de los actos administrativas que resuelven sobre la renuncia del servidor civil y el plazo de exoneración del plazo de comunicación anticipada de treinta (30) días naturales, en

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"

tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido proceso.

58. En ese sentido, el Tribunal Constitucional en los fundamentos 16, 17, 18, y 19 de la Sentencia recaída sobre el expediente N° 03891-2011-PA/TC, ha pronunciado:

"16. En todo Estado constitucional y democrático de Derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas –sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional".

"17. La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3º y 43º de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso".

"18. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite pues a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes".

"19. El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso".

59. Por tanto, en el presente caso, al no haberse fundamentado de forma expresa, clara y precisa las razones fácticas sobre la declaración de improcedencia de la renuncia del impugnante, se advierte que el acto administrativo contenido en la Carta N° 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, vulnera el derecho a la debida motivación, razón por la cual debe ser declarado nulo al encontrarse afectado por las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444, por contravenir el numeral 4 del artículo 3º y el artículo 6º del TUO

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.





de la Ley N° 27444, que obligan expresamente a las autoridades administrativas a motivar sus decisiones.

60. Sin perjuicio de lo expuesto, esta Sala considera pertinente precisar que no se está negando la atribución de la Entidad de declarar la improcedencia de las renunciaciones de sus trabajadores; sino que se está enfatizando que éstas decisiones deben realizarse conforme a las normas internas de la Entidad y las disposiciones legales vigentes que se han mencionado en la presente resolución, siendo indispensable que la decisión se encuentra suficientemente motivada y sustentada en razones objetivas y verificables.
61. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo respecto al deber de motivación, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por el impugnante en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

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

RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar la NULIDAD de la Carta N° 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 7 de octubre de 2024, y de la Carta N° 193-2024-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 11 de octubre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la RED INTEGRAL DE SALUD ILO, por haber inobservado el deber de motivación del acto administrativo.

SEGUNDO. – Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Carta N° 188-2024-GRM-DIRESA-DRISI/DE/ADM/URH, del 7 de octubre de 2024, debiendo la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la RED INTEGRAL DE SALUD ILO tener en consideración, al momento de resolver la renuncia del impugnante, los criterios expuestos en la presente resolución.

TERCERO. - Notificar la presente resolución al señor OSCAR RONALD CHIPANA PACORICONA y a la RED INTEGRAL DE SALUD ILO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO. - Devolver el expediente a la RED INTEGRAL DE SALUD ILO, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

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.





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 V^ºB^º

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^ºB^º

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP9

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.

