



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

### **RESOLUCIÓN Nº 002191-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 14759-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : HIPOLITO WILDER CACERES TORRES  
**ENTIDAD** : COLEGIO MILITAR "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL  
 GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TRES (3) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución Jefatural Nº 002-2024-GRA/U.E.-IEPM-CMFB/SDA, del 5 de septiembre de 2024; y, la Resolución Jefatural Nº 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., del 25 de octubre de 2024, emitidas por la Sub Dirección Académica y la Jefatura de Recursos Humanos del COLEGIO MILITAR "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, respectivamente; al haberse vulnerado los principios de tipicidad, legalidad, deber de motivación y derecho de defensa y, por consiguiente el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 6 de junio de 2025

#### **ANTECEDENTES**

1. A través de la Resolución Jefatural Nº 002-2024-GRA/U.E.-IEPM-CMFB/SDA, del 5 de septiembre de 2024<sup>1</sup>, la Sub Dirección Académica del Colegio Militar "Francisco Bolognesi" del Gobierno Regional de Arequipa, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor HIPOLITO WILDER CACERES TORRES, en adelante el impugnante, por haber incumplido con la obligación tipificada en el literal h) del artículo 57º del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Entidad, esto es, por no informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente conforme a ley de los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
2. Mediante Resolución Jefatural Nº 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., del 25 de octubre de 2024<sup>2</sup>, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión de tres (3) días sin goce de remuneraciones por los hechos expuestos en la citada resolución jefatural.

<sup>1</sup> Información recabada del contenido de la Resolución Jefatural Nº 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., del 25 de octubre de 2024.

<sup>2</sup> Notificada al impugnante el 25 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. 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.





## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 16 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., solicitando su revocatoria o, se declare su nulidad; bajo los siguientes argumentos:
- (i) En la resolución que dispuso la instauración del procedimiento administrativo no se ha descrito de forma suficiente, clara y precisa la falta administrativa objeto de imputación; es decir, no se ha realizado una adecuada operación de subsunción.
  - (ii) En la resolución de sanción se le ha sancionado por una conducta que no constituye la falta imputada.
  - (iii) Se inició el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndole una falta, sin precisarse el hecho y la norma incumplida de forma cierta y expresa con todos los elementos de la imputación.
  - (iv) Se ha vulnerado el derecho de defensa.
  - (v) Se ha vulnerado el principio de tipicidad.
4. Con Oficio N° 187-2024-CMFB-RR.HH/DG, la Dirección General de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante al Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. Mediante Oficios N° 000168 y 000169-2025-SERVIR/TSC, se comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>3</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

<sup>3</sup> **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;

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"

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>4</sup>, 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.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>5</sup>, 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.
8. 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, en adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"<sup>6</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, 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

- 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".

<sup>4</sup> **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".

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>6</sup> 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"

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)

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

#### Del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057

- 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 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.
- Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley

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





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

del Servicio Civil<sup>7</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

14. 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 Transitoria<sup>8</sup> 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 setiembre de 2014.
15. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre 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 Civil<sup>9</sup>.

**<sup>7</sup>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. (...)”.

**<sup>8</sup>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”.

**<sup>9</sup>Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación**

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

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

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





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

16. 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 4.1<sup>10</sup> 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.
17. Por tanto, a partir del 14 de setiembre 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.
18. 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 cuáles 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 PAD antes del 14 de setiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales 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 PAD instaurados desde el 14 de setiembre 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.

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”.

<sup>10</sup>**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.





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

- (iii) Los PAD desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán 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 registraría 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.
19. 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.
20. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de setiembre 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.
21. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de setiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

### De la observancia del debido procedimiento administrativo

22. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades 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"

el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.

23. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)<sup>11</sup> »|
24. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”<sup>12</sup>. En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”<sup>13</sup>.
25. Dicho tribunal agrega que: “El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que, si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”<sup>14</sup>
26. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el

<sup>11</sup> Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

<sup>12</sup> Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC

<sup>13</sup> Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

<sup>14</sup> Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-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.





derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros<sup>15</sup>.

27. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en lo sucesivo el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>16</sup>.
28. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*<sup>17</sup>. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: *“los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado*

<sup>15</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

<sup>16</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**  
**“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo**

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

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo (...).”

<sup>17</sup>RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220





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

*como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado". [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]<sup>18</sup>.*

29. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.
30. En ese sentido, esta Sala considera necesario analizar si en el presente caso, la Entidad ha cumplido con observar las garantías que forman parte del debido procedimiento administrativo, al momento de sancionar a la impugnante.

#### Sobre el principio de legalidad y tipicidad

31. Una de las garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, es la observancia de los principios de legalidad sancionadora y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.
32. Así, con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura

<sup>18</sup> Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente N° 5637-2006-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.





también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)<sup>19</sup>.

En esa medida, el principio de legalidad no sólo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación

33. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»<sup>20</sup>
34. Por su parte, 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 estas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable<sup>21</sup>.
35. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos<sup>22</sup>.

<sup>19</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010 PA/TC

<sup>20</sup>Fundamento 46 de la Sentencia emitida en el expediente N° 010-2002-AA/TC

<sup>21</sup>Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

<sup>22</sup>Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-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”

36. Ahora, Morón Urbina<sup>23</sup> 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”*.
37. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
  - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
  - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.
38. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
39. Considerando lo expuesto, corresponde señalar que el principio de tipicidad no se satisface únicamente cuando la Entidad cumple con la imputación de una falta administrativa, sino que los hechos imputados deben subsumirse en los supuestos previstos en la norma jurídica, cumpliendo cabalmente con el ejercicio de subsunción, caso contrario, si los hechos no se configuran en la norma jurídica imputada, no dará lugar a las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico.
40. Por otro lado, cabe precisar que el numeral 4 del artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444 dispone que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. En ese mismo sentido, el artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444 señala que la motivación del acto administrativo deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los

<sup>23</sup>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.

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.





hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

### Sobre el caso materia de análisis

41. En el presente caso, se advierte que, a través de la Resolución Jefatural N° 002-2024-GRA/U.E.-IEPM-CMFB/SDA, del 5 de septiembre de 2024, la Sub Dirección Académica de la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, por haber incumplido con la obligación tipificada en el literal h) del artículo 57° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Entidad, esto es, por no informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente conforme a ley de los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
42. Es así como, mediante Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., del 25 de octubre de 2024, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión de tres (3) días sin goce de remuneraciones por los hechos expuestos en la citada resolución jefatural.
43. Al respecto, de una revisión integral de la Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., se advierte que con el Informe de Precalificación N° 007-2024-UE-IEPM-CMFB/ST-PAD, del 29 de agosto de 2024, como parte de la evaluación realizada sobre la presencia de indicios razonables para proponer el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, concluye que, de acuerdo a los hechos materia de investigación se recomienda la emisión del acto de inicio contra el impugnante, por haber incurrido en incumplir con la obligación tipificada en el literal h) del artículo 57° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Entidad, esto es, por no informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente conforme a ley de los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca. Asimismo, se aprecia que, como prognosis de la medida disciplinaria a imponer por la conducta que se reprocha al impugnante se propuso la amonestación escrita, tal y como se observa a continuación:

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 conformidad a lo establecido en el Art. 92º de la Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil y el Art. 93º de su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, se tiene como la competencia de las autoridades que deben intervenir como órgano instructor y órgano sancionador en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, se determina en función de la sanción, por lo que de acuerdo a lo señalado en el numeral 93.1. del presente documento las autoridades del PAD serán las siguientes.

POSIBLE SANCIÓN A IMPONER	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR
Amonestación escrita	Sub director Académico de la IEPM-CMFB	Jefe del Área de Recursos Humanos de la IEPM-CMFB

Punto XI. Recomendación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario PAD: Estando a lo antes expuesto de los hechos de materia de investigación, en mi condición de Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la IEPM Colegio Militar "Francisco Bolognesi", se recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor Hipólito Wilder Cáceres Torres por haber incurrido en incumplir con la obligación tipificada en el literal h) del artículo 57º del Reglamento Interno de los Servidores del CMFB; esto es, no informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente conforme a ley de los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.

- 44. No obstante, con la Resolución Jefatural Nº 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión de tres (3) días sin goce de remuneraciones, indicando en su parte resolutive que es por la comisión de la falta administrativa prevista en el literal h) del artículo 57º del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Entidad.
- 45. Así pues, se encuentra evidenciado entonces que se inició el procedimiento administrativo disciplinario y se sancionó al impugnante por la contravención de una obligación que se encuentra prevista dentro del cuerpo normativo del Reglamento Interno de Servidores de la Entidad; sin embargo, no se ha identificado una falta específica, en la medida que, bajo los mismos términos expuestos por la Entidad lo previsto en el literal h) del artículo 57º del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Entidad no constituye *per se* una falta disciplinaria, sino una obligación que ha sido prevista a los servidores de la Entidad, como es el informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente conforme a ley de los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca. Por lo cual, se evidencia que la Entidad al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar al impugnante no ha precisado de manera clara, precisa y ordenada cuál es la falta que se configura ante el incumplimiento de dicha obligación.
- 46. Asimismo, la Entidad dentro del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario incurre en varias omisiones que denotan una clara vulneración al deber

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



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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>



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

de motivación, así como al principio de tipicidad y legalidad; toda vez que, en el acápite de *“norma jurídica presuntamente vulnerada”* se delimita a invocar diversas normas, sin motivar adecuadamente cómo es que por la conducta que se le reprocha al impugnante ha vulnerado cada uno de estos dispositivos normativos.

47. Lo anteriormente mencionado se debe a que, la Entidad al disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario e imposición de sanción al impugnante, ha invocado diversos dispositivos normativos que entre si tienen distintas naturalezas jurídicas que no se condicen con el régimen laboral al cual pertenece el impugnante, lo cual no ha sido observado por la Entidad.
48. En efecto, la Entidad invoca como parte del cuerpo normativo que ha transgredido el impugnante con la comisión de la conducta que se le reprocha, el haber incumplido con una de las obligaciones previstas en la Ley N° 30057 y su reglamento para el personal que se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 30057, al cual no pertenece el impugnante, pues, se encuentra sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.
49. En este orden de ideas, se observa que la Entidad pretende imputar al impugnante la presunta comisión de la falta tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Sin embargo, no basta su sola invocación, sino que, la Entidad se encuentra en la obligación de hacer una adecuada operación de subsunción, debiendo explicar cómo es que por la conducta que se le reprocha se subsume en la falta disciplinaria que se le pretende imputar, y ello relacionado con la presunta transgresión de las normas que cita, lo cual no ha sido realizado por la Entidad, pues, solo se limita a una invocación de normas, sin la exposición de los argumentos fácticos y jurídicos que explique la realización de la operación de subsunción.
50. A ello debe añadirse que, para la adecuada imputación de la falta disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, se debe tener en cuenta lo desarrollado en el presente establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2024-SERVIR/TSC que, en su numeral 43 como precedente de observancia obligatoria se ha señalado:

*“43. De acuerdo con lo argumentado, consideramos que en los casos específicos del incumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones por los servidores/as que forman parte de los regímenes de los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057, la imputación no resultaría válida bajo el tipo la falta administrativa descrita en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, porque estos/as cuentan con un régimen particular y específico de obligaciones y prohibiciones previstos en su propia normativa.”*

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"

51. En base a ello, se colige que, si se pretende atribuir el incumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones para servidores como el impugnante que, pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, no resultaría válida la imputación de la falta prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057; en la medida que ellos cuentan con un régimen particular y específico de obligaciones y prohibiciones previstos en su propia normativa. Por tanto, no resultaría correcto pretender atribuirle al impugnante el incumplimiento de obligaciones previstos en la Ley N° 30057 y su reglamento, pues, ello se encuentra reservado sólo para aquellos servidores sujetos al régimen laboral de la Ley N° 30057.
52. De la misma manera, si se pretende atribuir al impugnante la comisión del incumplimiento de una obligación que se le exige como servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, para lo cual se invoca dicho cuerpo normativo, tampoco resultaría correcto la imputación de la falta prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, conforme a lo anteriormente desarrollado.
53. Es así como, del contenido de la Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., se evidencia que la Entidad ha incurrido en varios errores al momento de pretender atribuir al impugnante responsabilidad por la transgresión de los dispositivos normativos que invoca, aunado a que específicamente no señala de manera clara, precisa y ordena cual es la falta disciplinaria por la cual se le dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y posteriormente su sanción disciplinaria, pues, como parte de las normas presuntamente transgredidas se limita a citar la falta prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, lo cual tampoco se condice con la atribución de la conducta que se le reprocha al impugnante. Por estos motivos, se evidencia que la Entidad ha vulnerado el principio de legalidad y tipicidad.
54. Bajo este escenario, esta Sala considera importante señalar que, el literal a) del artículo 106° y el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha establecido que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciándose con la notificación al servidor civil del documento que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual contiene los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros. Asimismo, en la citada directiva se precisa que el acto o resolución de inicio sigue la estructura que se presenta como Anexo D, conforme a lo siguiente:

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"

1. La identificación del servidor o ex servidor civil procesado, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.
  2. **La falta disciplinaria que se imputa, con precisión de los hechos que configurarían dicha falta.**
  3. **Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.**  
**Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.**
  4. La norma jurídica presuntamente vulnerada.
  5. La medida cautelar, de corresponder.
  6. La posible sanción a la falta cometida.
  7. El plazo para presentar el descargo.
  8. La autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.
  9. Los derechos y las obligaciones del servidor o ex servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96 del Reglamento.
  10. Decisión de inicio del PAD.
55. De esta manera, se aprecia que la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y la Directiva, a fin de asegurar el respeto al debido procedimiento administrativo y el cumplimiento de las garantías que de él se desprenden, han establecido claramente el procedimiento regular que deben seguir las entidades de la administración pública para llevar adelante el procedimiento administrativo disciplinario. También han regulado las formalidades que deben contener algunas de sus actuaciones; como es el caso, por ejemplo, del acto administrativo de inicio del procedimiento; cuyo contenido en los términos señalados en el párrafo precedente garantizará que el trabajador disciplinado pueda ejercer eficazmente su derecho de defensa.
56. Siendo así, en el presente caso se tiene que la Entidad no ha señalado y motivado como el hecho que se atribuye al impugnante se encontraba relacionado a cada una de las normas incumplidas, siendo enfáticos que del contenido de la Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH. no se evidencia la imputación clara y precisa de una falta disciplinaria, solo el incumplimiento de obligaciones.
57. En este punto, cabe traer a colación que el hecho o los hechos materia de imputación deben ser subsumidos en las normas transgredidas y, en la falta cometida, en observancia del principio de tipicidad, para dicho efecto, **la Entidad debió exteriorizar argumentos precisando, de manera clara y detallada, cómo es que se habría configurado las normas incumplidas y la falta atribuida, lo cual no se aprecia de la revisión de Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH.**

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.





58. Toda vez que, la Entidad únicamente se ha limitado hacer una descripción de los hechos, e invocación de las normas transgredidas, sin delimitarse hacer una clara y precisa imputación de alguna falta disciplinaria.
59. Por lo tanto, se evidencia la vulneración del principio de tipicidad y, por ende, el derecho de defensa del impugnante, toda vez que desde un inicio no se le permitió conocer en forma precisa y exacta la imputación en su contra.
60. De igual manera, la Entidad deberá especificar de forma detallada y concisa tanto los hechos que dieron lugar a la imputación, como la imputación principal, el incumplimiento normativo y la(s) falta(s) administrativa(s) pertinentes, mediante un análisis pormenorizado que permita identificar de forma adecuada la responsabilidad del impugnante. Adicionalmente, resulta necesario que, en caso considere que existiesen elementos de convicción que sustente la comisión de alguna falta o infracción ética, sustente adecuadamente su postura, haciendo un correlato -de forma ordenada y coherente<sup>24</sup>- entre la conducta del impugnante, la norma incumplida<sup>25</sup>, y el medio probatorio correspondiente.
61. En ese sentido, corresponde que la Entidad evalúe la conducta imputada, describa de forma ordenada, precise los hechos imputados e identifique correctamente la falta a imputar al impugnante, según lo previsto en el artículo 85º de la Ley Nº 30057, teniendo en consideración que la **Ley del Código de Ética de la Función Pública se aplica únicamente en los supuestos no regulados en la Ley del Servicio Civil, es decir, es de carácter residual**<sup>26</sup>.
62. Adicionalmente, es importante señalar que, del contenido de la Resolución Jefatural Nº 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., se desprende que la Entidad al momento de disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante como prognosis de la medida disciplinaria propuso la imposición de una amonestación escrita; sin embargo, al momento de emitir la resolución de sanción, el órgano sancionador decidió imponer la medida disciplinaria de suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones.
63. En base a ello, esta Sala exhorta a la Entidad que al momento de realizar nuevamente la precalificación de la falta disciplinaria evalúe adecuadamente la conducta que se pretende reprochar al impugnante y en base a ello realice una

<sup>24</sup> Narrando de forma detalla y separada cada conducta infractora.

<sup>25</sup> La cual deberá estar relacionada directamente con la conducta infractora e injusto administrativo señalado y desarrollado por la Entidad.

<sup>26</sup> En este punto, tampoco se advierte que la Entidad haya analizado si la conducta del impugnante podría encajar en cualquier otra falta señalada en la Ley Nº 30057.





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

adecuada subsunción en la imputación clara y precisa de la falta disciplinaria, con el fin de que el impugnante conozca con certeza cual es el hecho y la falta disciplinaria que se le imputa. Además, la Entidad debe evaluar adecuadamente cada uno de los antecedentes que sirvieron como sustento para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, pues, debe evaluar de manera adecuada la gravedad de la conducta que se le reprocha al impugnante, para así, realizar una adecuada prognosis de la medida disciplinaria, teniendo en cuenta que, dependiendo de la propuesta de sanción es que se identifican las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, todo lo cual debe ser observado por la Entidad en el nuevo acto de inicio.

64. Asimismo, la Entidad al momento de emitir el acto de sanción, debe motivar adecuadamente la aplicación de los criterios de graduación señalados en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil, en atención a lo expuesto mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para en base a ello, evitar deficiencias en la justificación de los motivos que sostengan la sanción; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.
65. Por consiguiente, se exhorta a la Entidad observar la aplicación de los criterios de gradualidad al momento de imponer las sanciones, conforme lo previsto en el artículo 87º de la Ley N° 30057, **imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta**; con la finalidad de evitar posibles nulidades en el futuro por la inaplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad durante el procedimiento administrativo disciplinario. Cabe señalar que la inobservancia a los mencionados criterios acarrea responsabilidad administrativa, pasible de sanción.
66. Así, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, corresponde declarar la nulidad de la Resolución Jefatural N° 002-2024-GRA/U.E.-IEPM-CMFB/SDA, del 5 de septiembre de 2024; y, la Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., del 25 de octubre de 2024.
67. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de tipicidad, legalidad, deber de motivación y derecho de defensa y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, incurriéndose en causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444.
68. Por consiguiente, esta Sala considera que la Resolución Jefatural N° 002-2024-GRA/U.E.-IEPM-CMFB/SDA, del 5 de septiembre de 2024; y, la Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., del 25 de octubre de 2024, deben ser declarados nulos, a fin de que la Entidad cumpla con subsanar las deficiencias

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.





advertidas en la presente resolución.

69. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.
70. En efecto, corresponde que la **Entidad cautele que el ejercicio de su potestad disciplinaria se produzca antes del vencimiento de los plazos de prescripción**, debiendo tener en cuenta el plazo de prescripción de tres (3) años desde la presunta comisión de la falta, así como el plazo de un (1) año desde la toma de conocimiento de la falta por parte de la oficina de recursos humanos (en caso de haber tomado conocimiento); de modo que ejerza la acción disciplinaria oportunamente. De lo contrario, corresponderá efectuar el deslinde de responsabilidades de los servidores involucrados en el vencimiento del plazo de prescripción, de conformidad con el numeral 3 del artículo 97º del Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>27</sup>.
71. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal 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.
72. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración a los principios de tipicidad, legalidad, deber de motivación y derecho de defensa, deviene innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

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

## RESUELVE:

<sup>27</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
**“Artículo 97º.- Prescripción**

(...)

97.3. La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente”.

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"

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° 002-2024-GRA/U.E.-IEPM-CMFB/SDA, del 5 de septiembre de 2024; y, la Resolución Jefatural N° 007-2024-GRA/IEPM-CMFB/OAG-RR.HH., del 25 de octubre de 2024, emitidas por la Sub Dirección Académica y la Jefatura de Recursos Humanos del COLEGIO MILITAR "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, respectivamente; al haberse vulnerado los principios de tipicidad, legalidad, deber de motivación y derecho de defensa y, por consiguiente el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de la falta debiendo el COLEGIO MILITAR "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor HIPOLITO WILDER CACERES TORRES y al COLEGIO MILITAR "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al expediente al COLEGIO MILITAR "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

**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

CP5

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.

