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

RESOLUCIÓN Nº 002228-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE	:	383-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	VICTORIANO LANADO DALES
ENTIDAD	:	RED ASISTENCIAL CUSCO
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara la NULIDAD del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023 del 29 de septiembre de 2023 y, la Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024 del 27 de septiembre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Administración y, la Jefatura de la División de Recursos Humanos de la RED ASISTENCIAL CUSCO, respectivamente; al haberse vulnerado el principio de tipicidad, legalidad, derecho de defensa, principio de coherencia y, los principios de proporcionalidad y razonabilidad y, por consiguiente, el debido procedimiento administrativo.

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. A través del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, del 29 de septiembre de 2023, la Jefatura de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Cusco, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor VICTORIANO LANADO DALES, en adelante el impugnante, pues, en su condición de Jefe de la División de Recursos Humanos no efectuó el control de asistencia y permanencia del personal incluido en la Nota Nº 402-GRACU-ESSALUD-2021 del 17 de mayo de 2021, donde se solicitó el pago de bono Covid-19, de trabajadores que no han sido beneficiarios con el bono extraordinario Covid-19 (adeudos que datan de los meses de abril a diciembre de 2020).

   En tal sentido, se le imputó la presunta comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil[1].

[1] **Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil**
"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(…)

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

2. Mediante Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024, del 27 de septiembre de 2024[2], la Jefatura de la División de Recursos Humanos de la Entidad, impuso al impugnante la sanción de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones por haberse acreditado la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057[3], de acuerdo a los argumentos expuestos en la citada resolución.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no estar de acuerdo con la decisión adoptada por la Entidad, el 23 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024, solicitando se declare su nulidad; bajo los siguientes argumentos:

   (i) Ha operado la prescripción del plazo previsto para la duración del procedimiento administrativo disciplinario, aduciendo que entre la notificación de la resolución o acto que dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la resolución que impone la medida disciplinaria no debe transcurrir más de un (1) año calendario.
   (ii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad, aduciendo que los ocho (8) dispositivos normativos que se indican haber infringido no tienen rango de ley.
   (iii) En la imputación de la falta no refieren cuales son las disposiciones descritas en la ley o su respectivo reglamento que se habría vulnerado, por lo contrario, se remiten a dos (2) memorandos circulares, cuyo rango no de ley.

4. Con Oficio Nº 02-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024, la Jefatura de la División de Recursos Humanos de la Entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

---

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
(…)"

[2] Notificada al impugnante el 3 de octubre de 2024.

[3] **Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil**
"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(…)
q) Las demás que señala 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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

5. Mediante Oficios N[os] 001359-2025-SERVIR/TSC y 001360-2025-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 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[4], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[5], 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 Nº 001-2010-SERVIR/TSC[6], 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.

---

[4] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**
El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.
El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:
a) Acceso al servicio civil;
b) Pago de retribuciones;
c) Evaluación y progresión en la carrera;
d) Régimen disciplinario; y,
e) Terminación de la relación de trabajo.
El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.
Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

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

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

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

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

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 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 95º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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"[7], 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 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)

10. 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.

11. 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

[7] 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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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 Nº 30057

12. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

13. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil[8], 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 Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria[9] 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.

---

[8] **Ley Nº 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 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (…)".

[9] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 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".

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

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

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 Nºs 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 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil[10].

16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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[11]que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nºs 276, 728, 1057 y Ley Nº 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

[10]**Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 90º.- 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;
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".

[11]**Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 Nº 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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N[os] 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 Nº 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.
    (iii) Los PAD desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
    (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva Nº 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

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

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

Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 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 Nº 728. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre 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.

<u>De la observancia del debido procedimiento administrativo</u>

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 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)*[12] »|

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*"[13]. En razón a ello, "*dicha*

[12] Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente Nº 3433-2013-PA/TC.
[13] Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 7289-2005-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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo"[14].

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*"[15]

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 derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros[16].

27. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en lo sucesivo el TUO de la Ley Nº 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[17].

---

[14] Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente Nº 4644-2012-PA/TC.

[15] Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 3891-2011-PA/TC

[16] MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

[17] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 el 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

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

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

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

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*"[18]. 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 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. Nº 5637-2006-PA/TC FJ 11][19].

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.

<u>Sobre el principio de legalidad y tipicidad</u>

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 248º del TUO de la Ley Nº 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente

---

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 (…)".

[18]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

[19] Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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 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*)[20].

    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»*[21]

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

[20]Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0197-2010 PA/TC
[21]Fundamento 46 de la Sentencia emitida en el expediente Nº 010-2002-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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable[22].

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[23].

36. Ahora, Morón Urbina[24] 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

[22] Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 05487-2013-AA/TC.
[23] Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 02050-2002-AA/TC.
[24] 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. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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

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 Nº 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 Nº 27444 señala que la motivación del acto administrativo deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los 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.

<u>Sobre el caso materia de análisis</u>

41. En el presente caso, se aprecia que, mediante el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, la Jefatura de la Oficina de Administración de la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, pues, en su condición de Jefe de la División de Recursos Humanos no efectuó el control de asistencia y permanencia del personal incluido en la Nota Nº 402-GRACU-ESSALUD-2021 del 17 de mayo de 2021, donde se solicitó el pago de bono Covid-19, de trabajadores que no han sido beneficiarios con el bono extraordinario Covid-19 (adeudos que datan de los meses de abril a diciembre de 2020).

    En tal sentido, se le imputó la presunta comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

42. Es así como, mediante Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024, la Jefatura de la División de Recursos Humanos de la Entidad, impuso al impugnante la sanción de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones por haberse acreditado la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

43. Sobre el particular, el literal a) del artículo 106º y el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva

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

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

Nº 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:

> 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.

44. 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.

45. Siendo así, en el presente caso de una lectura integral del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, se aprecia que el Órgano Instructor al momento de describir la *"norma jurídica presuntamente vulnerada"*, señala de manera expresa que el impugnante en su condición de Jefe de División de Recursos Humanos de la Entidad

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

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

en el período de su encargatura, que se extendió del 12 de febrero hasta el 9 de septiembre de 2021:

> *"(…) **elaboro lista nominal de beneficiarios** por un total de 4770 rezagados y conjuntamente con el Gerente de Red mediante NOTA Nº 402-GRACU-ESSALUD-2021 de 17 de mayo de 2021, la cual cuenta con su VºBº solicitó el pago de Bono COVID-19 del período de abril a diciembre de 2020, los cuales fueron revaluados por la Gerencia de Operaciones Especiales y declarados aptos 4379 beneficiarios que Gerencia Central de Operaciones validó solicitando el pago correspondiente a la Gerencia Central de Gestión de las Personas habiéndose efectuado el pago a personal asistencial que ocupó cargo de confianza directivo en la Red Asistencial Cusco, pese a estar excluidos de dicho beneficio y sin acreditar labor efectiva ni atención de pacientes covid-19, a profesionales asistenciales P2 así como a digitadores asistenciales en períodos que no eran beneficiarios, a Cirujanos Dentistas que no acreditan labor efectiva ni atención a pacientes covid-19 la mayoría de las atenciones realizadas fueron por monitoreo, a personal asistencial que estuvieron en uso de licencia compensable, en otros casos de vacaciones o trabajo y médicos residentes que no contaron con programación de atención de pacientes covid-19, es de precisar que en algunos casos en segunda revaluación de la Gerencia Central de Operaciones fueron incluidos como beneficiarios señalando que cuentan con sustento por el Jefe de Recursos Humanos (…)"*

46. De ahí que, se logra advertir que el órgano instructor no sólo pretende reprocharle al impugnante el hecho de no haber efectuado el control de asistencia y permanencia del personal incluido en la Nota Nº 402-GRACU-ESSALUD-2021 del 17 de mayo de 2021, donde se solicitó el pago de bono Covid-19, de trabajadores que no han sido beneficiarios con el bono extraordinario Covid-19 (adeudos que datan de los meses de abril a diciembre de 2020); sino también el hecho de haber elaborado la lista nominal de beneficiarios sin tener en cuenta para ello las condiciones y procedimiento establecido para el otorgamiento de la bonificación C, desprendiéndose así que se buscaría iniciar un procedimiento administrativo disciplinario y posteriormente sancionar al impugnante por dos (2) conductas infractoras.

47. En efecto, de una lectura al Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, se aprecia que el Órgano Instructor ha incurrido en una inadecuada imputación de la falta disciplinaria y, por consiguiente, en una indebida aplicación de la operación de subsunción; en la medida que, para la imputación de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, en el artículo primero de su parte resolutiva se identifica la conducta por la cual se subsume en la citada falta disciplinaria. Sin

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

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

embargo, al momento de desarrollar la *"norma jurídica presuntamente vulnerada"* describe una conducta adicional por la cual busca sancionar al impugnante, lo cual evidencia una incorrecta identificación y descripción de los hechos en que se sustentaría el inicio del procedimiento administrativo disciplinario-.

48. Asimismo, en el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023 se aprecia que la Entidad hace una invocación de normas que presuntamente el impugnante por la comisión de la conducta que se le reprocha habría transgredido. Sin embargo, no se evidencia que haya realizado una descripción de cada una de ellas, y en base a ello, explique de qué manera la conducta del impugnante habría transgredido tales dispositivos normativos, bajo la premisa de haber incumplido con sus funciones de Jefe de División de Recursos Humanos; en la medida que, no se advierte de manera clara, precisa y ordenada qué funciones habría sido incumplidas por el impugnante y de que forma la conducta que se le reprocha ha vulnerado cada uno de los dispositivos normativos y, ello se debe a que, el órgano instructor se ha delimitado a señalar que la conducta del impugnante ha vulnerado en su conjunto las normas que cita en el acto de inicio, sin hacer una individualización y especificación de cada una de estas.

49. De esta manera, se colige que en el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, el órgano instructor no ha señalado y motivado debidamente como los hechos que se atribuyeron al impugnante se encontraban relacionados a las normas incumplidas y la falta atribuida.

50. En este punto, cabe traer a colación que el hecho o los hechos materia de imputación deben ser subsumidos de manera clara y precisa en cada una de 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 del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023.

51. Toda vez que, la Entidad únicamente se ha limitado hacer una descripción de los hechos, e invocación de las normas transgredidas, así como, la imputación de la falta. No obstante, no ha explicado cómo es por los hechos que se reprochan ha transgredido cada una de las normas invocadas y, por consiguiente, se subsumen en la falta disciplinaria imputada, teniendo en cuenta que, la imputación de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de funciones tiene como partida de inicio, identificar de manera clara cual o cuales han sido las funciones que habría incumplido el impugnante en su condición de Jefe de la División de Recursos Humanos, además de identificar y explicar si la negligencia incurrida ha sido por

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

omisión o acción, lo cual no se observa en el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023.

52. Asimismo, si bien en el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023 se aprecian los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, no se advierte el análisis de los medios probatorios que sirvieron de sustento para disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del impugnante, conforme a lo señalado en el numeral 43 de la presente resolución, respecto a la estructura que debe de tener el acto que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, pues únicamente la Entidad se ha limitado hacer un recuento de los hechos y descripción de los documentos, pero sin exteriorizar el razonamiento que ha empleado para la tipificación de la falta, pues, no se evidencian los argumentos que expliquen la subsunción del hecho que se le reprocha al impugnante con la imputación de la falta.

53. En efecto, en el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, el órgano instructor ha identificado varios documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo, pero al momento de cotejar con lo expuesto en el acápite de *"Análisis de los documentos y medios probatorios que sirven de sustento para la decisión"*, no se evidencia el razonamiento que haya empleado para la evaluación de cada uno de estos, o en su defecto de cómo es que, por los documentos citados en el referido acápite es que se haya vulnerando las normas que se citan de manera genérica, sin una adecuada individualización y descripción de cada una de las normas que presuntamente el impugnante ha transgredido con las conductas que se le reprocha, y en base a lo cual se pretende imputarle la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, lo cual evidencia una inadecuada operación de subsunción, y con ello se colige que se ha vulnerado el principio de legalidad y tipicidad.

54. 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. También se ha transgredido el principio de legalidad pues el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario no se sujetó a las formalidades previstas en el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, al momento de emitir el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023.

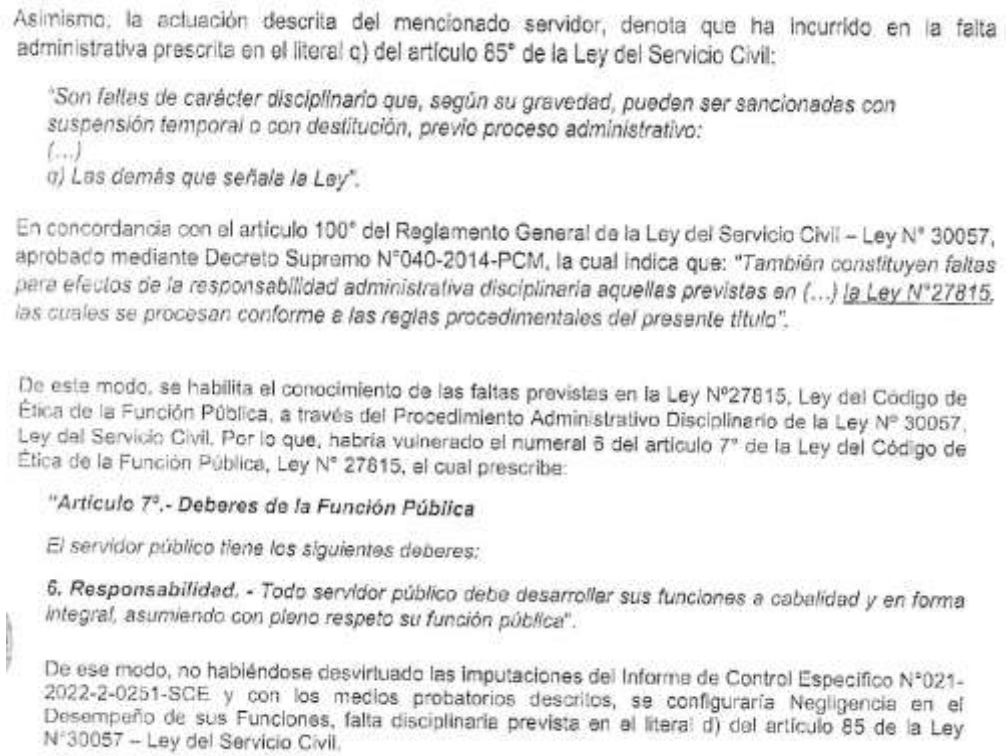
55. Por otro lado, de una lectura integral del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, se aprecia que dentro del contenido de su acápite *"Análisis de los documentos y medios probatorios que sirven de sustento para la decisión"*, el Órgano Instructor

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

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

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

como parte de su sustentación del análisis que realiza, hace referencia de manera expresa que la conducta del impugnante incurre en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, en concordancia con el artículo 100º del Reglamento de la citada ley, por la vulneración al deber de responsabilidad previsto en el numeral 6) del artículo 7º de la Ley Nº 27815; y, a su vez señala que la conducta del impugnante habría configurado la falta de negligencia en el desempeño de funciones, tipificado en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, tal y como se observa a continuación:



Asimismo, la actuación descrita del mencionado servidor, denota que ha incurrido en la falta administrativa prescrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil:

"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(...)
q) Las demás que señala la Ley".

En concordancia con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, la cual indica que: *"También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en (...) la Ley N°27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título".*

De este modo, se habilita el conocimiento de las faltas previstas en la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Por lo que, habría vulnerado el numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, el cual prescribe:

"Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

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

De ese modo, no habiéndose desvirtuado las imputaciones del Informe de Control Específico N°021-2022-2-0251-SCE y con los medios probatorios descritos, se configuraría Negligencia en el Desempeño de sus Funciones, falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

56. Al respecto, es importante recordar que la falta contenida en el literal q) del artículo 85º comprende un supuesto de remisión, en donde es preciso remitirse a otras disposiciones normativas con rango de Ley que establezcan faltas pasibles de sanción. Así se ha precisado en la Resolución de Sala Plena Nº 006-2020-SERVIR/TSC, cuando se señaló lo siguiente:

> *"48. Al respecto, el artículo 85º de la Ley Nº 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: "Las demás que señale la ley". Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una* ***cláusula de remisión*** *a través de la cual*

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

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

se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley Nº 27815, el TUO de la Ley Nº 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta.

49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y su Reglamento".

57. Conforme a lo anterior, del contenido del acápite *"Análisis de los documentos y medios probatorios que sirven de sustento para la decisión"* del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, se aprecia que la Entidad ha tenido también la intención de imputar al impugnante, por medio de la cláusula de remisión del literal q) del artículo 85º, la transgresión del deber de responsabilidad previsto en el numeral 6) del artículo 7º de la Ley Nº 27815.

58. No obstante, de una lectura integral de la resolución que **dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario,** se advierte que se le imputa al impugnante la comisión de la falta prevista en el **literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057**. Mientras que, al momento de emitir la **resolución de sanción**, se aprecia que se le impone al impugnante la medida disciplinaria por la comisión de la falta prevista en el **literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057**; sin embargo, dentro de todo su contenido hace referencia al incumplimiento de funciones, por parte del impugnante, en su condición de Jefe de la División de Recursos Humanos, lo cual evidencia, por un lado que, la Entidad ha vulnerado el principio de coherencia o de correlación entre la acusación y sentencia en materia sancionadora y por ende en el derecho de defensa, conforme a lo desarrollado en el numeral 30 de la Resolución de Sala Plena Nº 011-2020-SERVIR/TSC *"Precedente administrativo sobre la coherencia o correlación entre la imputación realizada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento"*; toda vez que, al impugnante se le inició el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndole una falta y se le sancionó por otra falta disciplinaria.

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

59. En efecto, lo antes mencionado se ha materializado, debido a que la Entidad al momento de sustentar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en el Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023 y, posteriormente la sustentación de los hechos que determinaron la comisión de la falta en la Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024, dentro de su contenido hace referencia a la comisión de las faltas disciplinarias tipificadas en los literales d) y q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, el primero de ellos por la presunta negligencia en el desempeño de sus funciones como Jefe de División de Recursos Humanos, para lo cual cita las normas transgredidas y, la segunda falta, por la vulneración del deber de responsabilidad.

60. Sin embargo, la Entidad no ha tenido en consideración que el cuerpo legal previsto en la Ley Nº 27815 posee un carácter expresamente residual, es decir, **solamente se le puede invocar ante la insuficiencia insalvable de la Ley Nº 30057.**

61. En consecuencia, se habría inobservado lo previsto en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30057, que textualmente dispone lo siguiente:

> *"**DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario.-***
> *A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma (Subrayado agregado).*

62. Así pues, a partir de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, nuestros legisladores **prohibieron** que en un mismo procedimiento administrativo se impute simultáneamente las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y la Ley Nº 27815, para una misma conducta infractora. Pero, además, precisaron que la **aplicación de la Ley Nº 27815 estaba restringida a los supuestos no regulados por la Ley Nº 30057; con lo cual, las Entidades debían recurrir a la Ley Nº 27815 únicamente cuando el hecho infractor no pudiera subsumirse en alguna de las faltas previstas en la Ley Nº 30057 o su Reglamento**.

63. Esta interpretación inclusive quedó plasmada en la Resolución de Sala Plena Nº 06-2020-SERVIR/TSC, del 26 de junio de 2020, publicada en el diario oficial "El Peruano". En ella expresamente se indicó en los considerandos 34 (precedente de observancia obligatoria) y 35, lo siguiente:

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

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

"34. De la norma citada, se puede apreciar que a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley Nº 30057, es decir, del 14 de septiembre de 2014 se debe observar lo siguiente:

(i) ***La Ley Nº 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley Nº 30057****. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley Nº 27815,* ***esta aplicación es de carácter residual****, es decir, en tanto la Ley Nº 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar.*

(ii) El legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y las previstas en la Ley Nº 27815 para una misma conducta infractora.

35. ***Por ello, frente a la comisión de una conducta infractora es necesario identificar si ésta se subsume en algunos de los supuestos de falta establecidos en la Ley Nº 30057, y de no ser posible dicha subsunción, se podrá recurrir a las faltas de la Ley Nº 27815****, por la infracción a un principio deber o prohibición establecida en dicha norma".*

64. De manera que, si la Entidad pretendía sancionar al impugnante también el haber sido negligente en el desempeño de sus funciones, lo correcto era invocar la falta recogida en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, antes que una presunta transgresión de la Ley Nº 27815. Es decir, se encuentra prohibido que por la comisión del mismo hecho se realice la imputación de la falta prevista en el literal d) y q) del artículo 85º de la citada ley.

65. 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**[25].

66. En este extremo del análisis, es importante mencionar que, la Entidad al momento de realizar la operación de subsunción de la conducta que se le imputa al impugnante, con el fin de realizar una adecuada imputación de la falta disciplinaria por la cual se le busca iniciar un procedimiento administrativo disciplinario y, por

[25] 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.

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

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

consiguiente, imponer una medida disciplinaria, adicional a lo anteriormente descrito, debe observa lo desarrollado en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2023-SERVIR/TSC *"Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de la falta administrativa de las funciones ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general"*; en la medida que, presuntamente se estaría ante la negligencia en el desempeño de las funciones previstas en disposiciones o normas de aplicación general, lo cual debe ser evaluado por la Entidad al momento de realizar la subsunción de la conducta en la imputación de la falta disciplinaria.

67. Es así como, la Entidad al momento de calificar la conducta infractora del impugnante, en el nuevo procedimiento administrativo disciplinario a iniciar, deberá identificar si esta se subsume en algunos de los supuestos establecidos en el artículo 85º de la Ley Nº 30057, y de no ser posible dicha subsunción, podrá recurrir a las infracciones éticas de la Ley Nº 27815.

68. Asimismo, deberá tener en cuenta que está prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y las previstas en la Ley Nº 27815 para una misma conducta infractora.

69. 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[26]- entre la conducta del impugnante, la norma incumplida[27], y el medio probatorio correspondiente.

70. 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**

[26] Narrando de forma detalla y separada cada conducta infractora.

[27] La cual deberá estar relacionada directamente con la conducta infractora e injusto administrativo señalado y desarrollado por la Entidad.

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

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

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

Civil, es decir, es de carácter residual[28].

71. Por otro lado, la Entidad debe tener en cuenta que, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, está obligada a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden, en pleno respeto de la Constitución y las leyes.

72. De ahí que, el artículo 87º de la Ley Nº 30057 precisa que las sanciones a los servidores públicos se aplican según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario, evaluando la concurrencia de las siguientes condiciones:

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

73. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que:

> *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de*

[28] 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.

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

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

fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"[29].

74. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024, esta Sala puede advertir que la Entidad respecto al criterio *"Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado"*, ha indicado expresamente: *"En el presente caso se configura esta condición dado que el procesado ha incurrido en omisión de sus funciones como Jefe de la División de Recursos Humanos la cual conllevo a solicitar pago de bono covid-19 para personal que no le correspondía sin corroborar su asistencia y atención efectiva para pacientes covid-19, lo cual conllevo a perjuicio económico a la institución, vulnerándose el patrimonio del estado como bien jurídico protegido".*

75. Sobre el particular, en primer lugar, es importante mencionar que el órgano sancionador no ha cumplido con identificar de manera clara cuál es el interés general o bien jurídico protegido por el Estado que se ha visto gravemente afectado con la conducta cometida por el impugnante, pues, solo se limita de manera genérica hacer referencia que se ha afectado al patrimonio del Estado, sin detallar, ni explicar a qué patrimonio se ha referido.

76. Además, el órgano sancionador no ha analizado **la correlación con la conducta del impugnante y el bien jurídico presuntamente afectado**. Esta Sala debe precisar que **no basta señalar que hubo una afectación a un determinado bien, sino sustentar tal menoscabo con evidencia objetiva que demuestre que el impugnante ocasionó un perjuicio GRAVE a la Entidad, análisis que no se advierte en el acto impugnado**. Es importante precisar que la **grave afectación** no solo se demuestra por el incumplimiento normativo, sino en la **demostración de que hubo un daño a la Entidad, debidamente verificable**.

77. Al respecto, es importante señalar que, de acuerdo con lo señalado por el Tribunal Constitucional, el criterio de graduación referido a la grave afectación de los intereses del Estado tiene que ver con:

"(…) la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que

[29] Fundamento 12º de la sentencia emitida en el expediente Nº 03167-2010-PA/TC.

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

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

incumben a la colectividad en general.
(…)
El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente ***debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos****"*[30].

78. Por su parte, respecto a la justificación del criterio de gradualidad de *"el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta"* la Entidad señalo: *"Si se configura esta condición, dado que se trata de un servidor que ocupaba el cargo de Jefe de División de Recursos Humanos, es decir contaba con experiencia y cumplía el perfil para ser encargado como jefe de la División de Recursos Humanos de acuerdo al Manual de Perfiles de Puestos MPP de EsSalud, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°254-PE-ESSALUD-2017, de fecha 27 de marzo de 2021, establece que el Jefe de División FAD-36, debe contar mínimo con 4 años de experiencia en el área y/o haber ocupado cargos jefaturales similares".*

79. Sin embargo, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a los hechos por los cuales se ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, toda vez que únicamente ha señalado el cargo que desempeñaba en la Entidad, haciendo referencia que cumplía con el perfil del cargo que ejerció al momento de la comisión de la falta disciplinaria, pero sin haber realizado una adecuada motivación de este criterio de gradualidad de la sanción.

80. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción de suspensión impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de algunos de los criterios que sostienen dicha sanción, ello conforme a lo establecido en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada.

[30] Fundamentos 34 y 36 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC.

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

81. En ese sentido, esta Sala estima que la Entidad deberá motivar adecuadamente el acto impugnado, respecto a la graduación de la sanción a imponer.

82. 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 Nº 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.

83. Así, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, corresponde declarar la nulidad del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023, del 29 de septiembre de 2023, y la Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024, del 27 de septiembre de 2024.

84. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de tipicidad, legalidad, derecho de defensa, principio de coherencia y, los principios de proporcionalidad y razonabilidad 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 Nº 27444.

85. 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.

86. 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 Nº 30057[31].

[31] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"Artículo 97º.- Prescripción
(…)

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

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

87. 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.

88. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración al principio de tipicidad, legalidad, derecho de defensa, principio de coherencia y, los principios de proporcionalidad y razonabilidad y, por consiguiente, el debido procedimiento administrativo, 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 Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del Memorando Nº 161-OA-GRACU-ESSALUD-2023 del 29 de septiembre de 2023 y, la Resolución de Órgano Sancionador Nº 06-DRH-OA-GRACU-ESSALUD-2024 del 27 de septiembre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Administración y, la Jefatura de la División de Recursos Humanos de la RED ASISTENCIAL CUSCO, respectivamente; al haberse vulnerado el principio de tipicidad, legalidad, derecho de defensa, principio de coherencia y, los principios de proporcionalidad y razonabilidad y, por consiguiente, el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de la falta, debiendo la RED ASISTENCIAL CUSCO, 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 VICTORIANO LANADO DALES y la RED ASISTENCIAL CUSCO.

CUARTO.- Devolver el expediente el expediente a la RED ASISTENCIAL CUSCO, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444.

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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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

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

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