



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

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

**RESOLUCIÓN Nº 002273-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 14685-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ANTONIO JURADO DE LA CRUZ  
**ENTIDAD** : HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR OCHO (8) MESES Y QUINCE (15) DÍAS SIN  
 GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Órgano Instructor Nº 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI, del 9 de agosto de 2024, y, la Resolución de Órgano Sancionador Nº 032-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OS, del 25 de octubre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Administración y el Órgano Sancionador del HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA, respectivamente; al haberse vulnerado los principios de legalidad, tipicidad, causalidad, razonabilidad y proporcionalidad, y el derecho de defensa y, por consiguiente, el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 13 de junio de 2025

**ANTECEDENTES**

1. A través de la Resolución de Órgano Instructor Nº 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI, del 9 de agosto de 2024<sup>1</sup>, la Jefatura de la Oficina de Administración del Hospital Departamental de Huancavelica, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor ANTONIO JURADO DE LA CRUZ, en adelante el impugnante, por la comisión de los hechos en que se desempeñó como Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

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<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 13 de agosto de 2024.

<sup>2</sup> **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:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)"

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





2. El 16 de agosto de 2024, a través de la Carta N° 005-2024/AJDD, el impugnante presentó sus descargos ante la imputación realizada por la Entidad, ejerciendo su derecho de defensa, solicitando ser absuelto de los cargos objeto de evaluación del procedimiento administrativo disciplinario.
3. Mediante la Resolución de Órgano Sancionador N° 032-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OS, del 25 de octubre de 2024<sup>3</sup>, el Órgano Sancionador de la Entidad resolvió imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones de ocho (8) meses y quince (15) días, por haberse acreditado la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de acuerdo a los argumentos expuestos en la citada resolución.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 032-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OS, solicitando se declare su nulidad; bajo los siguientes argumentos:
  - (i) La imputación normativa es vaga, genérica y gaseosa, puesto que no determina ni acredita fáctica y jurídicamente que en el caso concreto era de aplicación la norma técnica que previa los lineamientos para el procedimiento de contratación de personal de salud CAS en el marco del artículo 27° de la Ley N° 31538, en el proceso de reasignación de la Tercer Convocatoria – 2022.
  - (ii) No se le puede imponer una sanción por incumplimiento de sus funciones, cuando durante todo el proceso administrativo disciplinario no existe medio de prueba que demuestre la presencia de un acto administrativo que contenga una orden directa hacía su persona, para que pueda ser cumplida dentro de los parámetros de su jefatura de Recursos Humanos, como vendría a ser revisar si los postulantes deben estar registrados en el AIRHSP.
  - (iii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad.
5. Con Oficio N° 01841-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA-DE, la Dirección Ejecutiva de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante al Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 29 de octubre de 2024.

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





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

6. Mediante Oficios N<sup>os</sup> 039608 y 039609-2024-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

7. De conformidad con el artículo 17<sup>o</sup> del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N<sup>o</sup> 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

<sup>4</sup> **Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 17<sup>o</sup>.- 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”.

<sup>5</sup> **Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“CENTÉSIMA TERCERA.-** Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>6</sup> 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 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 95º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de 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)

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de

<sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

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





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

apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

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

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. 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<sup>8</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>9</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014.

#### <sup>8</sup>Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

##### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### “NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

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

##### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

##### “UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán 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 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

16. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>10</sup>.
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>11</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.
18. 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

<sup>10</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**  
**“Artículo 90<sup>o</sup>.- 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”.

<sup>11</sup>**Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE**  
**“4. ÁMBITO**

**4.1**

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

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





Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.

19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 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.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N<sup>o</sup> 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.

21. 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

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





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

Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de 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.

#### De la observancia del debido procedimiento administrativo

23. 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.
24. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)<sup>12</sup> » |
25. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”<sup>13</sup>. En razón a ello, “dicha

<sup>12</sup> Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

<sup>13</sup> Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

*disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo*<sup>14</sup>.

26. Dicho tribunal agrega que: *"El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que, si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional"*<sup>15</sup>
27. 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<sup>16</sup>.
28. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en lo sucesivo el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

<sup>15</sup> Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC

<sup>16</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

<sup>17</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**"Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo**

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

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada

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





29. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*<sup>18</sup>. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: *“los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”*. [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]<sup>19</sup>.
30. 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.
31. En ese sentido, esta Sala considera necesario analizar si en el presente caso, la Entidad ha cumplido con observar las garantías que forman parte del debido procedimiento administrativo, al momento de sancionar a la impugnante.

#### Sobre el principio de legalidad y tipicidad

32. Una de las garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, es la observancia de los principios de legalidad sancionadora y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente

en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

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

<sup>18</sup>RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220

<sup>19</sup> Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente N° 5637-2006-PA/TC.

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





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

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.

33. 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*)<sup>20</sup>.

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

34. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de "lex certa" no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»<sup>21</sup>
35. 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

<sup>20</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010 PA/TC

<sup>21</sup>Fundamento 46 de la Sentencia emitida en el expediente N° 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable<sup>22</sup>.

36. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos<sup>23</sup>.
37. Ahora, Morón Urbina<sup>24</sup> afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero, además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.
38. 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.
39. 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

<sup>22</sup>Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

<sup>23</sup>Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

<sup>24</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

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





procedimiento administrativo.

40. 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.
41. 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.

#### De los principios de causalidad y presunción de inocencia

42. El numeral 8) del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444, establece que, en virtud al principio de causalidad, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
43. Respecto al principio de causalidad, la doctrina<sup>25</sup> ha precisado que: *“La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto, no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes*

<sup>25</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. Pg.725-727.

#### **“La presunción de licitud, inocencia, de corrección**

(...) Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere los siguientes atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento:

(...)

iv. A la absolución en caso de insuficiencia probatoria o duda razonable sobre su culpabilidad. (Si la evidencia actuada en el procedimiento administrativo sancionador no llega a formar convicción de la ilicitud del acto y de la culpabilidad del administrado, se impone el mandato de absolución implícito que esta presunción conlleva – in dubio pro reo -. En todos los casos de inexistencia de prueba necesaria para destruir la presunción de inocencia, incluyendo la duda razonable, obliga a la absolución del administrado”).

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





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

*participan en un proceso decisonal. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios”.*

44. De otro lado, también se debe tomar en cuenta al principio de presunción de inocencia, el mismo que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional<sup>26</sup> del siguiente modo:

*“(…) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”.*

45. De lo expuesto se concluye que toda persona tiene derecho a la presunción de inocencia, hasta que se demuestre lo contrario. Es decir, ninguna persona puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas.
46. Por su parte, esta Sala considera pertinente señalar que:

*“en el desarrollo del procedimiento administrativo general se asume que, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, puesto que emite resolución respecto de la petición del administrado, y también asume un rol de parte interesada, en virtud de su función de servicio de los intereses generales. Sin embargo, ello no enerva la aplicación del principio general de la carga de la prueba en materia procesal, mediante el cual se indica que quien afirme un hecho debe probarlo. En tal sentido, cuando en un procedimiento un administrado formula una petición, o absuelve el cargo de una denuncia formulada en su contra, debe acompañar las pruebas que sustenten los hechos alegados en su pretensión frente a la Administración. Sin embargo, la aplicación de los principios de verdad material, y de impulso de oficio en el procedimiento administrativo, hacen que sobre la*

<sup>26</sup> Fundamento 2º de la sentencia recaída en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC.

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





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

*Administración también recaiga un deber específico de realizar las actuaciones necesarias para obtener la convicción suficiente que le permite emitir un pronunciamiento. En tal virtud, en los procedimientos administrativos lineales, la autoridad administrativa no sólo debe ajustarse a las pruebas ofrecidas y actuadas por las partes, esto es, al principio de la carga de la prueba en sede procesal civil donde el Juez debe necesariamente constreñirse a juzgar según las pruebas aportadas por las partes (verdad formal), sino que debe también atender a los principios de impulso de oficio, y de búsqueda de la verdad material. Es así, que la doctrina entiende que corresponde a los órganos que intervienen en el procedimiento administrativo, realizar las diligencias tendientes a la averiguación de los hechos que fundamentan la decisión”<sup>27</sup>.*

47. Por lo tanto, este cuerpo Colegiado debe manifestar que en el desarrollo del procedimiento administrativo se asume que, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos.

#### De la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción impuesta

48. Sobre el particular, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman*”<sup>28</sup>.
49. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú<sup>29</sup>, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los

<sup>27</sup> Martin Tirado, Richard. “El Procedimiento Administrativo Trilateral y su Aplicación en la Ley del Procedimiento Administrativo General”. En: Derecho & Sociedad. N° 17. Tomado de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/24026/el-procedimiento-administrativo-trilateral-y-su-aplicacion-en-laley-del-procedimiento-administrativo-general>

<sup>28</sup> Fundamento 6º de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

<sup>29</sup> **Constitución Política del Perú de 1993**

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





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

mismos que “(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”<sup>30</sup>.

50. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
51. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

*“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*

*La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”* (El subrayado es nuestro).

52. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:
- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
  - Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
  - 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

**“Artículo 200º.-** Son garantías constitucionales: (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.

<sup>30</sup>Fundamento 15º de la sentencia emitida en el Expediente N° 02192-2004-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. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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.

53. 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 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"*<sup>31</sup>.

#### Sobre el caso materia de análisis

54. En el presente caso, se advierte que, a través de la Resolución de Órgano Instructor N° 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI, del 9 de agosto de 2024, la Jefatura de la Oficina de Administración de la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, por la comisión de los hechos en que se desempeñó como Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos. En tal sentido, se le imputó la presunta comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

55. Es así como, posterior a la presentación de los descargos del impugnante, a través de la Resolución de Órgano Sancionador N° 032-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OS, del 25 de octubre de 2024, el Órgano Sancionador de la Entidad resolvió imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión sin goce de

<sup>31</sup>Fundamento 12º de la sentencia emitida en el Expediente N° 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. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

remuneraciones de ocho (8) meses y quince (15) días, por haberse acreditado la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, de acuerdo a los argumentos expuestos en la citada resolución.

56. Así pues, de una lectura integral a la Resolución de Órgano Instructor Nº 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI, se aprecia que la conducta que se le reprocha al impugnante se delimita al hecho de no haber verificado el requisito previo, consistente en que los puestos CAS a cubrir cuenten con los registros correspondientes en el registro centralizado de planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, ocasionando con ello que se suscriba contratos administrativos de servicios que no cuenten con el correspondiente registro en el AIRHSP.
57. En atención a ello, el órgano instructor identificó como normas transgredidas por la comisión de la conducta prohibida, las siguientes:
- (i) El numeral 6.2.1 del apartado VI del Documento Técnico *“Lineamientos para el procedimiento de contratación administrativa de servicios del personal de salud en el marco del artículo 27º de la Ley Nº 31538”*, en adelante el documento técnico, que prevé:

**“VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:**

(...)

**6.2.1 Aprobación y publicación de las Bases del procedimiento de contratación CAS**

*Antes de la publicación de las bases del procedimiento de contratación CAS, la ORH o la que haga sus veces, debe verificar que el área usuaria cuente con recursos presupuestales y que los puestos CAS a cubrir cuenten con los registros correspondientes en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP.*

(....)”

- (ii) El literal c) del apartado VII del documento técnico, que prevé:

**“VII RESPONSABILIDADES:**

*Es responsabilidad de las unidades ejecutoras del Ministerio de Salud y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, del Instituto Nacional de Salud y del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, consideradas en los anexos de la Ley Nº 31538 la aplicación de lo establecido en el presente lineamiento.*

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





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

(...)

*Responsabilidades de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud:*

(...)

*c) Cumplir con las disposiciones brindadas por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y la Dirección General de Personal de la Salud del Ministerio de Salud.*

(...)"

(iii) El literal b) del apartado IX del documento técnico, que prevé:

**"IX. FALTAS ASOCIADAS A LA SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS:**

*Son faltas administrativas aplicables, al personal que ejerce la responsabilidad jefatural de la unidad ejecutora, de la oficina de recursos humanos, de la oficina de planificación y presupuesto y de la oficina de remuneraciones o las que hagan sus veces en las unidades ejecutoras del Ministerio de Salud, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión o destitución previo proceso administrativo disciplinario, las siguientes:*

(...)

*b) Suscribir contratos administrativos de servicios que no cuenten con el correspondiente registro en el AIRHSP.*

(...)"

58. De ahí que, en primer lugar, esta Sala considera señalar que, la Entidad al momento de identificar y describir las normas que han sido transgredidas por la comisión de la conducta que se le reprocha al impugnante se le atribuye la responsabilidad por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, remitiéndose a lo previsto en el literal b) del apartado IX del documento técnico.
59. Sin embargo, la Entidad no ha observado que en virtud del principio de legalidad, las faltas disciplinarias y sanciones se encuentran previstas en normas de rango de ley, por lo cual, únicamente resulta de aplicación aquellas faltas previstas en el artículo 85º de la Ley Nº 30057, precisando que la falta tipificada en su literal q), opera como una norma de remisión, mediante las cuales se puede remitir a las faltas o infracciones previstas en otras normas legales, como podría ser las faltas previstas en la Ley Nº 27444, la Ley Nº 27815, entre otros.

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





60. Es así como, por regla general se tiene que las faltas se encuentran previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria. No obstante, en el presente caso, cuando la Entidad hace referencia a lo previsto en el literal b) del apartado IX del documento técnico, vulnera el principio de legalidad y tipicidad; en la medida que, realiza la imputación de una falta administrativa prevista en una norma que no tiene rango legal, lo cual genera indefensión al impugnante al momento de ejercer su derecho de defensa, toda vez que, incurriría en una doble imputación, pues, aparentemente la Entidad se encontraría atribuyendo al impugnante la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, y, a su vez la comisión de la falta administrativa prevista en el literal b) del apartado IX del documento técnico.
61. Lo anteriormente señalado no puede realizarse, debido a que, únicamente resulta imputable aquellas faltas administrativas que se encuentran previstas en una norma con rango legal, lo cual, en el presente caso vendría a ser aquellas que se encuentran tipificadas en el artículo 85º de la Ley N° 30057. Por lo cual, al haber incluido la Entidad como parte de su sustento, lo previsto en el literal b) del apartado IX del documento técnico, ha vulnerado el principio de legalidad y tipicidad.
62. En este orden de ideas, también corresponde señalar que, la Entidad al momento de realizar la imputación de la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, no ha realizado una adecuada operación de subsunción; en la medida que, como normas transgredidas ha identificado aquellas que dentro de su texto normativo no se encuentra previsto de manera concreta y específica la realización de alguna función, tarea o labor imputable a un servidor público, por el ejercicio de un determinado cargo, o adicionales a ello.
63. Es decir, la Entidad al momento de sustentar la imputación de la falta administrativa objeto de evaluación, señala que, el impugnante ha incurrido en una negligencia en el desempeño de sus funciones, por su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, al haber transgredido lo previsto en el numeral 6.2.1 del apartado VI y, literal c) del aparato VII del documento técnico.
64. Sin embargo, no ha tenido en consideración que estas disposiciones normativas de manera expresa no cuentan con una precisión que denote un grado de certeza sobre cuál es la función, tarea o labor que debió cumplir el impugnante en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos; toda vez que, los citados dispositivos normativos prevén únicamente responsabilidades genéricas que recaen en una determinada unidad orgánica, pero que no permite realizar la delimitación para determinar con certeza si la responsabilidad de su

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





incumplimiento recae en un determinado servidor público por ejercer un determinado cargo.

65. En efecto, la Entidad no ha explicado cómo es que por la conducta que se le reprocha al impugnante se ha transgredido las disposiciones normativas precedentemente citadas; en la medida que, éstas no cuentan con un grado de concretización de la cual se pueda desprender la relación de causalidad entre la conducta reprochada y la presunta comisión de la falta de negligencia en el desempeño de funciones; toda vez que, las citadas normas establecen responsabilidades que recaen directamente sobre una determinada unidad orgánica, pero no, sobre la realización de un determinado servidor público.
66. Es así como, la Entidad no ha tenido en consideración lo señalado en el numeral 18 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC *“Imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño 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”*; toda vez que, para la adecuada imputación de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, se tiene que tener en cuenta que no solo se configura por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también de aquellas funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general.
67. Sin embargo, la Entidad no ha tenido en consideración que, en virtud del principio de tipicidad, una de sus reglas se centra en la exigencia de que aquellas normas que sirven como complemento para la imputación de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, debe tener un grado de certeza y concretización que podamos evidenciar que el servidor público ha incurrido en un incumplimiento o cumplimiento deficiente de una función atribuible a su cargo, o funciones adicionales a su cargo, o aquellas tareas, actividades o labores que son de obligatorio cumplimiento y que se encuentran previstos en alguna norma de aplicación general; toda vez que, las normas en que la Entidad reposa la subsunción de la conducta que se le atribuye al impugnante, no denota una función, tarea, actividad o laboral que recaiga en el ejercicio de su cargo como Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, o adicionales a ella. Por lo contrario, del texto normativo de estas disposiciones se desprende la atribución de una tarea a una determinada unidad orgánica de la Entidad, pero que no permite delimitarlo de manera específica a un determinado servidor público.

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





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

68. En este escenario, es importante recordar que, 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 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.

69. 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.

70. Siendo así, en el presente caso de una lectura integral de la Resolución de Órgano

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





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

Instructor N° 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI, se aprecia que la Entidad no ha realizado una adecuada subsunción de la conducta que se le reprocha al impugnante con las presuntas normas transgredidas, lo cual conlleva a la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057; toda vez que, no se pudo advertir como es que la conducta que se le atribuye al impugnante ha vulnerado las normas citadas, en tanto, estas no contienen con precisión cuál es la función, tarea, actividad o labor que debió realizar el impugnante, puesto que, las normas citadas precedentemente denotan la asignación de una tarea a una determinada unidad orgánica, más no, se concretiza o delimita al ejercicio del cargo de un servidor público en específico.

71. 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 de la Resolución de Órgano Instructor N° 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI; toda vez que, no se advierte la relación de causalidad que debe haber entre la conducta que se le reprocha al impugnante y la transgresión de las normas que se cita en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
72. En efecto, la Entidad 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 y precisa cual o cuales han sido las funciones que habría incumplido o cumplido de manera deficiente el impugnante en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, además de identificar y explicar si la negligencia incurrida ha sido por omisión o acción, lo cual no se observa en la Resolución de Órgano Instructor N° 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI.
73. 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 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, al momento de emitir la Resolución N° 145-OA-ESSALUD-2023; además, de presuntamente pretender

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





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

imputarle al impugnante la comisión de una falta administrativa prevista en el documento técnico, esto es, la imputación de una falta prevista en una norma que no tiene rango de ley.

74. A ello debe añadirse que, la Entidad ha vulnerado el principio de causalidad, en virtud del cual, la asunción de responsabilidad debe recaer solo en quien ha realizado la comisión de la conducta prohibida. Es así como, en el presente caso, no advierte esa relación de causalidad entre la conducta que se le reprocha al impugnante y la transgresión de las normas citadas en el acto de inicio y, por lo cual se le imputa la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.
75. En ese sentido, corresponde que la Entidad evalúe la conducta imputada, describa de forma ordenada, precise los hechos imputados e identifique correctamente la falta a imputar al impugnante, según lo previsto en el artículo 85º de la Ley Nº 30057, teniendo en consideración que la **Ley del Código de Ética de la Función Pública se aplica únicamente en los supuestos no regulados en la Ley del Servicio Civil, es decir, es de carácter residual**<sup>32</sup>.
76. 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.
77. 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.
78. De igual manera, la Entidad deberá especificar de forma detallada y concisa tanto los hechos que dieron lugar a la imputación, como la imputación principal, el incumplimiento normativo y la(s) falta(s) administrativa(s) pertinentes, mediante un análisis pormenorizado que permita identificar de forma adecuada la responsabilidad del impugnante. Adicionalmente, resulta necesario que, en caso considere que existiesen elementos de convicción que sustente la comisión de alguna falta o infracción ética, sustente adecuadamente su postura, haciendo un correlato -de forma ordenada y coherente<sup>33</sup>- entre la conducta del impugnante, la

<sup>32</sup>En este punto, tampoco se advierte que la Entidad haya analizado si la conducta del impugnante podría encajar en cualquier otra falta señalada en la Ley Nº 30057.

<sup>33</sup> Narrando de forma detalla y separada cada conducta infractora.

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





norma incumplida<sup>34</sup>, y el medio probatorio correspondiente.

79. 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.
80. 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”.*

81. 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*

<sup>34</sup> 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. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

*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”<sup>35</sup>.*

82. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de Órgano Sancionador N° 032-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OS, a través de la cual se le impuso al impugnante por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones de ocho (8) meses y quince (15) días, 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: *“Para el caso desarrollado, el servidor procesado permitió que se adjudiquen 28 plazas que no se encontraba registradas en el AIRHSP.”*
83. Sobre el particular, en primer lugar, es importante mencionar que el órgano sancionador no ha cumplido con identificar de manera clara cuál o cuáles son los bienes jurídicos protegidos por la Entidad, o el interés general, únicamente se ha delimitado hacer una descripción de la conducta que se le reprocha al impugnante.
84. En ese sentido, el órgano sancionador se encuentra en la obligación de realizar la **correlación con la conducta del impugnante y el bien jurídico o interés general presuntamente afectado**. Es por ello que, para esta Sala **no basta señalar que hubo una afectación a un determinado bien jurídico o interés general, 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**.
85. 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 incumben a la colectividad en general.*

<sup>35</sup> Fundamento 12° de la sentencia emitida en el expediente N° 03167-2010-PA/TC.





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

(...)

*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**<sup>36</sup>.*

86. 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 señaló: "(...) El servidor procesado ostento el cargo directivo de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos". 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 es un cargo directivo, lo cual no satisface el deber de motivación de este criterio de gradualidad.
87. Por otro lado, respecto a la justificación del criterio de gradualidad de "ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento", la Entidad señaló: "En el caso de autos, se evidencia dicha condición al ser el servidor procesado jefe de la Unidad de Recursos Humanos tuvo la obligación de verificar que las plazas a convocar estén registradas en el aplicativo AIRHSP". No obstante, la Entidad no ha motivado como es que la conducta que ha tenido el impugnante antes y durante el procedimiento administrativo disciplinario justifica la imposición del quantum de la suspensión sin goce de remuneraciones, debiendo tener presente que, este criterio de gradualidad lo que exige es verificar como es que, con la interacción u omisión del impugnante pueda ocultar medios de prueba, suprimir documentación, esto es, tener una conducta mediante la cual se haya impedido u obstaculizado el esclarecimiento de los hechos, análisis que no se evidencia en el presente caso.
88. De esta manera, se evidencia que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación del motivo que la sostiene, ello conforme

<sup>36</sup>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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

a los criterios establecidos en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la medida disciplinaria impuesta no ha sido debidamente justificada, por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente su graduación; toda vez que, al no haber desarrollado cada uno de los criterios de gradualidad que resultan trascendentales para justificar la medida disciplinaria impuesta, no se entiende cuál ha sido su razonamiento para arribar a la conclusión que corresponde imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión de ocho (8) meses y quince (15) días sin goce de remuneraciones.

89. Siendo así, se aprecia que la Entidad no ha justificado de manera adecuada la gravedad de la falta, ni cuál es, y en que magnitud se ha producido el perjuicio a la Entidad, o en su defecto cuál es el tipo de perjuicio que se ha producido, que nos permita entender por qué se debe imponer al impugnante la sanción de suspensión de ocho (8) meses y quince (15) días sin goce de remuneraciones; toda vez que, la Entidad no exterioriza su razonamiento para verificar cómo es que arribado a la conclusión que corresponde imponer la medida disciplinaria en mención conforme a la magnitud de la gravedad del daño causado, esto es, **que haya una correlación lógica entre el quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y la gravedad de la falta cometida por el impugnante**, análisis que no ha sido exteriorizado por la Entidad.
90. 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 N° 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada.
91. En ese sentido, esta Sala estima que la Entidad deberá motivar adecuadamente el acto impugnado, respecto a la graduación de la sanción a imponer.
92. Por consiguiente, se exhorta a la Entidad observar la aplicación de los criterios de gradualidad al momento de imponer las sanciones, conforme lo previsto en el artículo 87º de la Ley N° 30057, imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta; con la finalidad de evitar posibles nulidades en el futuro por la inaplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad durante el procedimiento administrativo disciplinario. Cabe señalar que la inobservancia a los mencionados criterios acarrea responsabilidad administrativa, pasible de sanción.
93. Así, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, corresponde declarar la nulidad de la Resolución de Órgano

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





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

Instructor N° 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI, del 9 de agosto de 2024, y, la Resolución de Órgano Sancionador N° 032-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OS, del 25 de octubre de 2024.

94. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado los principios de legalidad, tipicidad, causalidad, razonabilidad y proporcionalidad, y el derecho de defensa y, por consiguiente, el debido procedimiento administrativo, incurriéndose en causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.
95. 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.
96. 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 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>37</sup>.
97. 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.
98. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración al principio de tipicidad, legalidad, derecho de defensa y, los principios de proporcionalidad y

<sup>37</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
**“Artículo 97°.- Prescripción**  
**(...)**

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

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

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 N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución de Órgano Instructor N° 052-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OI, del 9 de agosto de 2024, y, la Resolución de Órgano Sancionador N° 032-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA/OS, del 25 de octubre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Administración y el Órgano Sancionador del HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA, respectivamente; al haberse vulnerado los principios de legalidad, tipicidad, causalidad, razonabilidad y proporcionalidad, y el derecho de defensa y, por consiguiente, el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de la falta debiendo el HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA, 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 ANTONIO JURADO DE LA CRUZ y al HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al expediente al HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

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

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

