



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

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

RESOLUCIÓN Nº 002371-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 2266-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MANUEL ANTONIO DIESTRA RODRIGUEZ
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 CESE POR LÍMITE DE EDAD

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de oficio de la Resolución Nº 001917-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 16 de mayo de 2025.*

Asimismo, se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MANUEL ANTONIO DIESTRA RODRIGUEZ, por lo que se REVOCA la Resolución Nº D000038-2025-MML-OGA-OGRH, del 14 de enero de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA; al no haberse emitido conforme a ley.

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante la Resolución Nº D000038-2025-MML-OGA-OGRH, del 14 de enero de 2025¹, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en adelante la Entidad, se resolvió cesar por límite de edad al señor MANUEL ANTONIO DIESTRA RODRIGUEZ, en adelante el impugnante, por haber cumplido setenta (70) años de edad.
- Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 30 de enero de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación, en virtud de los fundamentos expuesto en su recurso administrativo.
- Mediante Resolución Nº 001917-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 16 de mayo de 2025, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio, en adelante el Tribunal, resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante contra la Resolución Nº D000038-2025-MML-OGA-OGRH, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, por haberse emitido conforme a ley.

¹ Notificada al impugnante el 14 de enero de 2025.

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.





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, 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.
- Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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.
- 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

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- 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”.

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

⁴ 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"

en el artículo 90º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

⁵ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

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

7. 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 Directivo⁹, 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	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

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





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

		(solo régimen disciplinario)	
--	--	------------------------------	--

- 8. 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.
- 9. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

De la nulidad de los actos administrativos

- 10. El numeral 1 del artículo 10º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444, establece que son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez¹⁰.
- 11. De acuerdo con el artículo 3º del mencionado TUO¹¹, la validez de un acto administrativo se encuentra sujeto a que este haya sido emitido conforme al

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

“Artículo 10º.- Causales de Nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan la nulidad de pleno derecho, los siguientes:

- 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)”.

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

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos Son requisitos de validez de los actos administrativos:

- 1. Competencia.- Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.
- 2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

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"

ordenamiento jurídico, es decir, cumpliendo con los requisitos de validez: competencia; objeto o contenido lícito, preciso, posibilidad física y jurídica (para determinar inequívocamente sus efectos) y comprender las cuestiones surgidas de la motivación; finalidad pública; debida motivación y procedimiento regular (cumplimiento del procedimiento previsto para su generación); habiéndose establecido en nuestro ordenamiento que todo acto administrativo es presuntamente válido (presunción iuris tantum), en tanto no sea declarada su nulidad por autoridad administrativa competente, conforme lo dispone el artículo 9º de la misma ley¹².

12. Esta declaración de nulidad tiene efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro, de acuerdo a lo regulado en el artículo 12º del TUO de la Ley N° 27444.
13. El numeral 213.1 del artículo 213º del TUO de la Ley N° 27444 establece que en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10º de la misma, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público.
14. Asimismo, de acuerdo al numeral 213.5 del artículo 213º del dispositivo legal antes mencionado, los Tribunales Administrativos que son competentes para resolver controversias en última instancia administrativa pueden declarar la nulidad de oficio de sus resoluciones por el propio Tribunal con el acuerdo unánime de sus miembros¹³.

3. Finalidad Pública.- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitársele a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.

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

5. Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

¹² **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 9º.- Presunción de validez

Todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda”.

¹³ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 213º.- Nulidad de Oficio

(...)

213.5 Los actos administrativos emitidos por consejos o tribunales regidos por leyes especiales, competentes para resolver controversias en última instancia administrativa, sólo pueden ser objeto de

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.





15. En ese sentido, al ser este Colegiado un tribunal administrativo que resuelve en última instancia administrativa los recursos de apelación en materia de acceso al servicio, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, de acuerdo a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 1023¹⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951¹⁵, así como por el artículo 3° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2025-PCM, en adelante el Reglamento, está facultado para declarar la nulidad de sus propios actos administrativos.
16. Ahora bien, de la revisión de la Resolución N° 001917-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 16 de mayo de 2025, se advierte que este Colegiado declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante contra la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, para lo cual, se tuvo en consideración que el cese por límite de edad se produce de manera automática al cumplir el servidor setenta (70) años de edad.
17. Sin embargo, no se ha tenido en consideración que, a través del artículo único de la Ley N° 32199, publicada el 17 de diciembre de 2024 se modificó el literal a) del artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276, en el extremo que, para el cese por

declaración de nulidad de oficio en sede administrativa por el propio consejo o tribunal con el acuerdo unánime de sus miembros. Esta atribución sólo podrá ejercerse dentro del plazo de un año contado desde la fecha en que el acto es notificado al interesado. También procede que el titular de la Entidad demande su nulidad en la vía de proceso contencioso administrativo, siempre que la demanda se interponga dentro de los tres años siguientes de notificada la resolución emitida por el consejo o tribunal.”.

¹⁴ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo. (...)”.

¹⁵ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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





límite de edad, se reguló la continuidad en el puesto hasta el 31 de diciembre del año en que el servidor cumple setenta (70) años de edad.

18. Así pues, se evidencia que lo resuelto en la Resolución N° 001917-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, ha inobservado el principio de la aplicación inmediata de la ley, por lo cual se aprecia que no se realizó una adecuada aplicación del marco normativo que regula el cese por límite de edad, vigente a la fecha de notificación del acto administrativo impugnado, teniendo en consideración que conforme lo dispuesto en el artículo 16° del TUO de la Ley N° 27444, un acto administrativo es eficaz a partir de su notificación, salvo que otorgue beneficio al administrativo, para lo cual se entiende eficaz desde la fecha de su emisión.
19. De esta manera, se encuentra evidenciado que en la citada resolución no se ha realizado una revisión y valoración integral del marco normativo vigente que regula el cese por límite de edad para los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.
20. En tal sentido, corresponde que, de oficio, se declare la nulidad de la Resolución N° 001917-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala por encontrarse inmersa en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, al contravenir las disposiciones normativas previstas en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, específicamente en el extremo de lo previsto para el cese por límite de edad.

Del régimen laboral aplicable

21. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se advierte que el impugnante pertenece al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; por consiguiente, además de las disposiciones del citado Decreto Legislativo, corresponde aplicar las disposiciones de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; así como, del Reglamento de Organización y Funciones, del Manual de Organización y Funciones, y de cualquier otro documento de gestión en el cual se regulen las funciones de los órganos y servidores(as) de la Entidad.

Sobre el cese por límite de edad del impugnante

22. En el presente caso, de la revisión del recurso de apelación interpuesto por el impugnante, se aprecia que su pretensión se centra en cuestionar la validez legal de la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH, del 14 de enero de 2025, a través

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





de la cual, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, resolvió cesarla por límite de edad, por haber cumplido setenta (70) años de edad.

23. Al respecto, de lo revisado en la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH, se aprecia que la **Entidad dispuso el cese por límite de edad del impugnante, a partir del 15 de enero de 2025.**
24. Ahora bien, en cuanto al cese por límite de edad, corresponde señalar que, el literal a) del artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276 establece como una de las causales de cese definitivo de la Carrera Administrativa el cese por límite de edad al cumplir setenta (70) años de edad¹⁶.
25. Así, la norma ha señalado taxativamente que el vínculo de un servidor o funcionario sujeto al régimen indicado, se extingue justificadamente cuando este cumple setenta (70) años de edad.
26. Por su parte, el artículo 183° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que *“El término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma”*.
27. De lo expuesto, se concluye que una de las causales de cese definitivo de la Carrera Administrativa se produce al cumplir los setenta (70) años de edad. Para tal efecto, el titular de una entidad pública deberá emitir una resolución para declarar el cese por límite de edad de su personal.
28. Asimismo, cabe señalar que el Tribunal Constitucional¹⁷ ha manifestado que *“(...) el cese por límite de edad no puede considerarse, stricto sensu, un derecho ni mucho menos un beneficio, sino tan sólo una situación que genera extinción del vínculo laboral (...)”*. En tal sentido, el cese por límite de edad constituye una causal objetiva de la terminación de la relación de trabajo.
29. Por otro lado, respecto al cese por límite de edad, es importante indicar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 07468-2006-

¹⁶ Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

“Artículo 35°.- Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:

a) Límite de setenta años de edad; **puediendo continuar en su puesto hasta el 31 de diciembre del año en que cumple el servidor dicha edad”**.

¹⁷ Fundamento 3 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00560-2002-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.





PA/TC, ha emitido el siguiente pronunciamiento, en cuanto a garantizar el derecho a la pensión, lo cual se detalla a continuación:

“7. En el caso de autos si bien es cierto que la empleada ha cesado a la recurrente en sus labores aplicando la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, promulgado por el Decreto Legislativo N° 276, literal c) del artículo 34º concordante con el literal c) del artículo 182º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativo aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que precisa que el término de la carrera administrativa se produce por la causa justificada de límite de 70 años de edad, conforme se advierte de la Carta (...) obrante a fojas 25, también lo es que en el régimen privado el legislador ha previsto un tratamiento más favorable para la jubilación obligatoria ex lege, del trabajador que cumpla 70 años toda vez que en dicho supuesto procede la jubilación siempre que tenga derecho a pensión de jubilación, cualquiera sea su monto, como lo precisa con acierto el artículo 30, del Decreto Supremo N° 001-96- TR, Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.”

(Subrayado nuestro)

30. Siendo así, del análisis de la citada jurisprudencia se advierte que el cese por límite de edad puede operar en tanto no afecte el acceso del servidor a una pensión dentro de algún régimen previsional, esto es, se **valida la excepción del cese por límite de edad, por un plazo razonable, respecto de aquellos servidores que aún tengan latente su derecho a pensión de jubilación**, a fin de garantizar su derecho constitucional a la seguridad social y a la libertad de acceso a las prestaciones de salud y pensiones que les asiste, basado en los principios constitucionales de universalidad e igualdad que funda el derecho en mención.
31. En este mismo orden de ideas, mediante el Informe Técnico N° 2077-2019-SERVIR/GPGSC, del 31 de diciembre de 2019, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en lo relacionado al cese por límite de edad en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, concluyó lo siguiente: *“El cese por límite de edad no debe afectar el derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional, por tanto las entidades públicas pueden diferir la emisión de la resolución de cese por tal motivo por un plazo razonable a efectos de salvaguardar el derecho previsional de dicho servidor”*.
32. Cabe precisar que el cese por límite de edad se materializa a través de una resolución emitida por la entidad empleadora, conforme se infiere del artículo 183º

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





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

del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276¹⁸, no habiendo señalado el Decreto Legislativo N° 276 ni su Reglamento un plazo determinado para la emisión de dicha resolución, entendiéndose que la misma debe ser emitida de forma inmediata, esto es, una vez cumplido el supuesto de hecho de la norma (cumplimiento de los 70 años de edad del servidor).

33. Sin embargo, debe tenerse presente que, **a través del artículo único de la Ley N° 32199, publicada el 17 de diciembre de 2024 se modificó el literal a) del artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276, en el extremo que, para el cese por límite de edad, se reguló la posibilidad en la continuidad en el puesto hasta el 31 de diciembre del año en que el servidor cumple setenta (70) años de edad.**
34. En base a ello, esta Sala considera señalar que, en virtud del principio de la aplicación inmediata de la ley, corresponde la aplicación de una nueva ley a las consecuencias y situaciones jurídicas existentes desde el momento en que entra en vigencia. Es por ello que, **a partir del 18 de diciembre de 2024, fecha en la cual entró en vigencia la Ley N° 32199**, dentro de nuestro marco normativo se modificó la aplicación de la causa objetiva del cese por límite de edad, como una forma de concluir válidamente la carrera administrativa, pues, se realiza la incorporación normativa de que, **el servidor puede continuar en su puesto hasta el 31 de diciembre del año en que cumple setenta (70) años de edad.**
35. Al respecto, resulta importante remitirnos al Informe Técnico N° 000017-2025-SERVIR-GPGSC, del 17 de enero de 2025¹⁹, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el cual se sentó una interpretación sobre el alcance de la Ley N° 32199, arribándose a las siguientes conclusiones:

“III. Conclusiones

3.1 De conformidad con lo expuesto en el presente informe técnico, en articulación con las fuentes normativas de la Administración Pública y el principio laboral constitucional “indubio pro operario”, para efectos de la aplicación del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276, modificado

¹⁸ Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM

“Artículo 183°.- El término de la carrera administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma”.

¹⁹ Recuperado de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7507154/6385439-informe-tecnico-000017-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1737153737>

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"

por el artículo único de la Ley N° 32199; las entidades públicas a partir de la vigencia de la Ley (18 de diciembre de 2024) y, con la finalidad de mantener la continuidad de las actividades institucionales programadas dentro del periodo fiscal, deberán observar lo siguiente:

- Previa solicitud (antes de cumplir la edad de setenta años), los servidores de la carrera administrativa podrán continuar prestando servicios en el mismo puesto de carrera hasta el 31 de diciembre del año en que cumplen la edad de setenta años;*
- Las entidades públicas con servidores de la carrera administrativa deberán realizar las gestiones respectivas para aprobar diligentemente las solicitudes recibidas.*

*3.2 Asimismo, en línea con las acciones y actividades que permitan el desarrollo de la gestión y operatividad institucional, debe considerarse que en la solicitud que presente el servidor, para continuar en su puesto hasta el 31 de diciembre del año en que cumple setenta (70) años, se señale expresamente la fecha de su continuidad laboral –temporal y excepcional–, pudiendo ser por un periodo menor o igual al límite máximo previsto en la norma (31 de diciembre del año en que cumple la edad para el cese definitivo). De igual forma, la solicitud debe presentarse antes que el servidor cumpla los setenta (70) años.
(...)”*

(Resaltado nuestro)

36. De esta manera, se observa que, a partir del 18 de diciembre de 2024, aquellos servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 que se encuentran próximos a cumplir setenta (70) años de edad, cuentan con el dispositivo legal que prevé la posibilidad de poder continuar laborando hasta el 31 de diciembre del año en que cumple setenta (70) años de edad, para lo cual, bajo los términos expuestos en el Informe Técnico N° 000017-2025-SERVIR-GPGSC, se tiene que, para la continuidad en la prestación de servicio hasta la fecha antes indicada, el servidor debe presentar su solicitud antes de cumplir la edad de setenta (70) años.
37. En atención a ello, en el presente caso, de lo revisado en el recurso de apelación, se aprecia que el impugnante sostiene como argumento de contradicción al acto impugnado que, con fecha 10 de enero 2025 presentó su escrito ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad comunicando su decisión de seguir laborando hasta el 31 de diciembre de 2025, situación que no ha sido observado por la Entidad al momento de emitir la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH.

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.





38. Asimismo, resulta necesario señalar que el citado Colegiado, en la sentencia recaída en el Expediente N° 5290-2006-PC/TC, precisó que:

“(…)

13. Sobre el particular se debe tener en cuenta que de una interpretación sistemática de los artículos 51 y 109 de la Constitución Política se desprende que la publicación de las normas jurídicas determina su eficacia, vigencia y obligatoriedad. Es decir, estas disposiciones constitucionales establecen como condición esencial para la vigencia de las normas que sean estas de conocimiento de los sujetos que podrían verse afectados con su aplicación.

Siendo que las normas jurídicas obligan por igual a todos y por tanto pueden afectar a una generalidad de sujetos se impone por necesidad la ficción de su publicación para que su contenido sea entendido como de conocimiento público.

14. Si bien el razonamiento de las disposiciones constitucionales citadas se refiere a la vigencia o eficacia de normas jurídicas generales, este tribunal considera que el mismo criterio es aplicable en el caso de los actos administrativos. Se debe entender que la entrada en vigencia y consecuente obligatoriedad de lo establecido en una resolución administrativa se encuentran condicionadas al hecho de que el administrado (o a quien afectaría tal resolución) tome conocimiento sobre su contenido, situación que se configura con el acto de notificación (...).”

39. Así tenemos que, respecto a la eficacia de los actos administrativos, el artículo 16° del TUO de la Ley N° 27444 establece que el acto administrativo es eficaz a partir de su notificación, salvo el acto administrativo que otorga beneficio al administrado, el cual se entiende eficaz desde la fecha de su emisión.
40. Sobre el particular, Morón Urbina señala que: *“Producido un acto conforme, aun cuando cumpla las exigencias legales previstas no pasa de ser una decisión de la autoridad mantenida en su intimidad, intrascendente para el exterior, y carente de fuerza jurídica para producir efectos frente a los administrados, terceros, y aun otras autoridades administrativas. Si bien ya es un acto administrativo, en tales condiciones el acto no vincula jurídicamente a ningún sujeto del derecho, salvo a sí mismo, ya que le genera el deber de ser notificarlo (...).”*
41. En ese sentido, puede inferirse que nuestra legislación garantiza que los administrados conozcan oportunamente de los actos administrativos que podrían lesionar sus derechos, y que a partir de la notificación de estos recién se puedan



hacer valer sus efectos tanto ante terceros como frente al propio afectados con la decisión.

42. En el presente caso, del análisis de la documentación que obra en el expediente administrativo, se advierte que el impugnante nació el 14 de enero de 1955, cumpliendo setenta (70) años de edad al 14 de enero de 2025, lo cual permite evidenciar que su solicitud -presentada el 10 de enero de 2025- de comunicar su decisión de continuar hasta el 31 de diciembre de 2025 en virtud de la modificación realizada al literal a) del artículo 35º del Decreto Legislativo N° 276, por la entrada en vigencia de la Ley N° 32199, fue presentada antes de que cumpla setenta (70) años de edad, lo cual debió ser considerado por la Entidad al momento de emitir el acto impugnado; además, de haber sido presentada antes de que se le notificara - 14 de enero de 2025- el acto impugnado, para lo cual se debe recordar que, un acto administrativo solo surte eficacia desde su notificación válida.
43. En ese sentido, teniéndose presente que, en base a lo anteriormente desarrollado se tiene que, bajo el principio laboral constitucional de “*indubio pro operario*”, para efectos de la aplicación del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276, modificado por el artículo único de la Ley N° 32199; las entidades públicas a partir de la vigencia de la Ley (18 de diciembre de 2024) y, con la finalidad de mantener la continuidad de las actividades institucionales programadas dentro del periodo fiscal, deberán observar que el servidor presente antes de cumplir setenta (70) años de edad su solicitud manifestando su decisión de continuar laborando hasta el 31 de diciembre del año que cumpla dicha edad, teniendo la Entidad la obligación de realizar las gestiones respectivas para aprobar diligentemente dichas solicitudes.
44. Es por ello que, en el presente caso, no sólo se evidencia que la Entidad al momento de emitir la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH, no ha tenido en consideración la modificación del marco legal previsto para la aplicación del cese por límite de edad, sino también que, no ha realizado las gestiones suficientes para aprobar de manera diligente la solicitud del impugnante presentada el 10 de enero de 2025; toda vez que, a la fecha de notificación del acto impugnado, la Ley N° 32199 que dispone la modificación del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276, ya se encontraba vigente.
45. Sin embargo, del contenido de la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH, se aprecia que no se tomó en consideración la modificatoria establecida mediante la Ley N° 32199, al cesar al impugnante con fecha 15 de enero de 2025, sin considerar que, desde la vigencia de la citada ley, corresponde que en atención a las solicitudes de los servidores manifestando su voluntad de continuar laborando hasta el 31 de diciembre del año en que cumplen setenta (70) años de edad, las

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"

Entidades realicen las gestiones respectivas con el fin de aprobar las solicitudes recibidas.

46. Por lo que, en el presente caso, correspondía que la Entidad disponga el cese por límite de edad del impugnante a partir del 31 de diciembre de 2025. De tal forma que, la emisión de la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH vulnera el principio de legalidad; más aún, cuando dentro de su contenido hace referencia que para la extensión de la labor hasta el 31 de diciembre del año en que el servidor cumple setenta (70) años de edad se debe contar con el requerimiento que hagan las áreas usuarias, lo cual es una interpretación antojadiza y contraria con la esencia misma de lo dispuesto en la Ley N° 32199 y el Informe Técnico N° 000017-2025-SERVIR-GPGSC, además de contravenir uno de los principios generales que sostiene el derecho laboral, como es el principio laboral constitucional de “*indubio pro operario*”.
47. En ese mismo orden de ideas, es importante señalar que, de lo actuado en el expediente administrativo se aprecia la Carta N° D000057-2025-MML-OGA-OGRH-ARL, del 15 de enero de 2025, a través de la cual, la Jefatura del Área de Relaciones Laborales de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad da atención a la solicitud del impugnante sobre su pedido de continuar laborando hasta el 31 de diciembre de 2025, en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 32199. Es así como, a criterio de la Entidad en la citada carta se indicó que el mandato legal dispuesto en dicha norma es facultativo y no imperativo, además de señalar que no cuenta con la previsión presupuestal y financiera respectiva que permita prorrogar el vínculo laboral del impugnante.
48. Sin embargo, esta Sala considera, en primer lugar, señalar que, conforme a lo señalado en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 6043-2023-CR²⁰, sobre el cese definitivo del servidor sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, las instituciones públicas desarrollan sus actividades debidamente planificadas en sus instrumentos de gestión, teniendo como fecha de cierre el 31 de diciembre de cada año. En atención a ello, cuando se produce un cese laboral durante el año de gestión, se genera un quiebre en las actividades y responsabilidades que desarrolla el servidor público, afectando así, por un breve lapso de tiempo el cumplimiento de las actividades programadas.
49. De ahí que, la *ratio legis* de la Ley N° 32199 tiene como principal objetivo evitar cualquier tipo de discriminación que pueda haber contra los trabajadores de edad en materia de empleo. Para lo cual, conforme a lo señalado en la Recomendación

²⁰ Recuperado de:

<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTMxMjE2/pdf/PL0604320231002>

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"

Nº 162 de la Organización Internacional de Trabajo²¹, se desarrolló que los Estados deberán adoptar medidas para impedir la discriminación de los trabajadores de edad en materia de empleo, quienes, por la condición de edad, forman parte de un sector vulnerable que resulta exigible garantizar una protección reforzada a sus derechos laborales, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo, como uno de los principales derechos específicos laborales. En esa línea, en la citada recomendación se indicó que, los Estados deben garantizar el pase de un trabajador a la situación de retiro, la cual debe efectuarse de forma voluntaria y, hacer flexible la edad de admisión a la prestación de vejez.

50. De esta manera, lo sustentado por la Entidad en la Carta Nº D000057-2025-MML-OGA-OGRH-ARL carece de validez legal, no sólo porque resulta contrario al principio laboral constitucional de “*indubio pro operario*” y lo desarrollado en el Informe Técnico Nº 000017-2025-SERVIR-GPGSC; sino también porque, para mantener la continuidad de las labores, en virtud de la norma precedentemente citada, únicamente se requiere la previa solicitud del servidor a la fecha en que cumple setenta (70) años de edad, lo cual en este caso ha sido cumplido por el impugnante, ante lo cual, la Entidad debió realizar las gestiones necesarias y suficientes para la aceptación de dicha solicitud, lo cual no ha sido cumplido por la Entidad.
51. Más aún, si lo previsto en la Ley Nº 32199, respecto a la modificación introducida en la aplicación del cese por límite de edad bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276 permite garantizar que el tránsito al cese laboral de un trabajador de edad permita la operatividad del plan de trabajo que se ha proyectado en la Entidad; en la medida que, las actividades llevadas a cabo por las instituciones pública se planifican en sus instrumentos de gestión, teniendo como fecha de cierre el 31 de diciembre de cada año.
52. En atención a ello, permitir la continuidad en la prestación de servicios de un servidor que cumple setenta (70) años de edad, hasta el 31 de diciembre del año que cumple dicha edad, permite garantizar el cumplimiento de las actividades programadas, lo cual se condice con el hecho de que, presupuestalmente, las Entidad programan su gasto presupuestal del personal por todo el año fiscal.
53. En esa línea, lo señalado por la Entidad en la Carta Nº D000057-2025-MML-OGA-OGRH-ARL, respecto a que, no cuenta con la previsión presupuestal y financiera, no garantiza el deber de motivación de todo acto administrativo; en la medida que, lo señalado por la Entidad sólo denota la exposición de un argumento genérico, sin estar acompañado de un sustento probatorio, o en su defecto, de un mayor análisis

²¹ Recuperado de:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

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.





y/o evaluación sobre la presunta falta de disponibilidad presupuestal; careciendo de sustento legal y fáctico que lo sustente.

54. Por tanto, se colige que lo señalado por la Entidad en la Carta N° D000057-2025-MML-OGA-OGRH-ARL vacía el contenido del derecho al trabajo de todo servidor público, más aún, si se cuenta con el dispositivo legal e informe técnico que denota la correcta interpretación y aplicación de la norma objeto de análisis; bajo la cual se evidencia que el mandato legal que esboza del espíritu de la norma no es facultativo, sino imperativo, pues, en virtud del principio de *“indubio pro operario”*, es que, se permite resaltar y determinar la interpretación constitucional que se tiene que hacer a la modificatoria introducida por la Ley N° 32199, sobre la aplicación del cese por límite de edad, coligiéndose así que posee un mandato imperativo y no facultativo. Por lo que, la interpretación realizada por la Entidad es subjetiva y errónea. De esta manera, se evidencia que lo resuelto por la Entidad vulnera el principio de legalidad.
55. Sobre la aplicación del principio de legalidad debe tenerse presente que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad²², la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
56. Con relación al mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*²³.
57. En ese sentido, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco

²² Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(…)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(…)

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

²³ Morón Urbina, Juan Carlos. *“Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”*. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

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"

legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444²⁴.

58. Por lo que, en el presente caso, la Entidad ha declarado el cese definitivo del impugnante por límite de edad sin observar el marco normativo vigente que regula su aplicación.
59. Por consiguiente, en atención a las consideraciones expuestas, esta Sala concluye que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, en aplicación del principio de legalidad, **debiendo la Entidad adoptar las gestiones que resulten necesarias y suficientes para disponer el cese por límite de edad del impugnante, a partir del 31 de diciembre de 2025, en virtud de las normas y fundamentos anteriormente desarrollados.**

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 oficio de la Resolución N° 001917-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 16 de mayo de 2025.

SEGUNDO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MANUEL ANTONIO DIESTRA RODRIGUEZ, por lo que se REVOCA la Resolución N° D000038-2025-MML-OGA-OGRH, del 14 de enero de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA; al no haberse emitido conforme a ley.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor MANUEL ANTONIO DIESTRA RODRIGUEZ y a la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA.

²⁴**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 1º. -Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...)”.

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

QUINTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^oB^o
ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^oB^o
SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

CP5

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

