



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 004539-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 4630-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARIA LUISA AMAYA COBEÑAS
ENTIDAD : ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO GRAU S.A.
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR UN (1) DÍA SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del Acto de Apertura de Procedimiento Disciplinario Nº 006-2025, del 27 de febrero de 2025, y de la Carta Nº 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, del 25 de marzo de 2025, emitidas por el Comité de Evaluación de Faltas Disciplinarias y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A., respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 24 de octubre de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Acto de Apertura de Procedimiento Disciplinario Nº 006-2025¹, del 27 de febrero de 2025, el Comité de Evaluación de Faltas Disciplinarias de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A., en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario, a la señora MARIA LUISA AMAYA COBEÑAS, en adelante la impugnante, en su condición de Analista en catastro de la Coordinación Comercial de la Jefatura Zonal de Talara, por presuntamente haber transgredido sus funciones señaladas en los numerales 7 y 20 del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, los literales a), b), e) y g) del artículo 64º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad², incurriendo en la comisión de las

¹ Notificado a la impugnante el 28 de febrero de 2025.

² **Manual de Organización y Funciones de la Entidad – Jefatura Zonal Talara 2020, aprobado por Resolución de Gerencia General Nº 155-2022-EPS GRAU S.A. - 100**

1.11 Analista de Catastro

Funciones del Puesto

(...)

7. Incorporar, registrar, recategorizar en el catastro a los clientes por tipo de conexión, clase de uso, etc., de tal forma que su clasificación permita establecer una cobranza justa del servicio.

(...)

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”

faltas previstas en los literales b) y d) del artículo 108º del Reglamento Interno de Trabajo³, y el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo Nº 003-97-TR⁴.

Al respecto, en la citada resolución se indicó, textualmente, lo siguiente:

“4.1. (...) se habría negado a recibir dos solicitudes de servicios de apertura de conexiones nuevas de servicio de agua en la zona de Jabonilla, demorando su registro en el sistema, indicando que no se encuentra dibujada la ubicación de la zona para su registro en el sistema, pese a habersele indicado que puede coordinar con la Oficina de Informática de Piura para que esta oficina dibuje la ubicación y se

20 Desempeñar las demás funciones que, en el ámbito de su competencia le sean asignadas por su jefe inmediato, a fin de contribuir con el óptimo funcionamiento del área.

Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.

“Artículo 64.- Obligaciones del trabajador

a. Respetar y cumplir las disposiciones legales, las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que puedan dictar EPS GRAU S.A. en el ejercicio de su facultad de dirección.

b. Cumplir con sus funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honestidad, diligencia, rectitud, lealtad, eficacia y reserva, así como cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de sus labores para las cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas.

(...)

e) Realizar eficientemente el trabajo que le corresponde de acuerdo al puesto que desempeñe o cualquier otro que le ordene su superior jerárquico.

(...)

g) Respetar el principio de autoridad y los niveles jerárquicos, acatando y cumpliendo las disposiciones, ordenes e instrucciones, que por razones del trabajo se impartidas por sus superiores, en relación con el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo”

³ **Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.**

“Artículo 108 Faltas graves

b. El incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones internas de la empresa.

(...)

d. Negligencia o incumplimiento de funciones que afecte el normal desarrollo de las actividades de la unidad orgánica en la que labora o en la empresa”.

⁴ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR.**

“Artículo 25º.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.”

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



puedan registrar en el sistema las dos solicitudes de servicios de apertura de conexiones nuevas de servicio de agua.”.

2. El 13 de marzo de 2025, la impugnante presentó sus descargos, solicitando se deje sin efecto la sanción propuesta y se investigue al personal que viene incumpliendo sus funciones, señalando lo siguiente:
 - (i) Los hechos que se le atribuyen carecen de una debida motivación y sustento fáctico-jurídico.
 - (ii) La conducta atribuida no se encuentra comprendida en ninguno de los supuestos de incumplimiento que la Entidad ha señalado.
 - (iii) La Entidad no ha considerado las funciones propias del Área de Atención al Usuario, la cual tiene a su cargo la recepción y trámite de las solicitudes de factibilidad del servicio.
 - (iv) No se evidencia incumplimiento alguno de las obligaciones o funciones asignadas a su cargo.
 - (v) Nunca efectuó dibujos, los mismos eran realizados por el señor S.S.F.R. y se enviaban a Piura.
3. Con Carta N° 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, del 25 de marzo de 2025⁵, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por un (1) días sin goce de remuneraciones al determinarse su responsabilidad por la comisión de la falta administrativa imputada en el Acto de Apertura de Procedimiento Disciplinario N° 006-2025.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 11 de abril de 2025, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, solicitando se deje sin efecto la sanción impuesta, argumentado, principalmente, lo siguiente:
 - (i) La sanción impuesta carece de fundamento objetivo, resultando arbitraria y desproporcionada.
 - (ii) Se vulneró el deber de motivación.
 - (iii) No se valoraron adecuadamente los descargos presentados por la impugnante dentro del procedimiento.
 - (iv) La evaluación de los requisitos de factibilidad del servicio de agua corresponde a un área específica, la cual es responsable de verificar que la solicitud se acompañe del croquis de ubicación.

⁵ Notificado a la impugnante el 25 de marzo de 2025.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (v) No le asiste responsabilidad por los hechos que se le atribuyen.
5. Con Oficio N° 013-2025-EPS GRAU S.A.- 280.30, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios N°s 012846-2025-SERVIR/TSC y 012847-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, 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.

⁶ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁷ **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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://abpps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; 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”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹².

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ **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 su 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”.

¹⁰ **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”.

¹¹ El 1 de julio de 2016.

¹² **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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;

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”

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 Directivo¹³, 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:

- 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”.

¹³Decreto Legislativo Nº 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 Nº 1450

“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 y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) 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;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) 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;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) 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”

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

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

Sobre el régimen sancionador aplicable en las empresas municipales

- 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. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057¹⁴, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N°s

¹⁴ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“Cuarta. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda”.

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”

276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N° 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias.

14. En cuanto a los trabajadores de las empresas municipales, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 precisó que únicamente les sería aplicable, supletoriamente, el artículo III del Título Preliminar de la citada ley, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; así como el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.
15. Sobre esto último, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, ha precisado que: *“El alcance de la Ley del Servicio Civil respecto a las empresas municipales se limita a su aplicación supletoria en las materias establecidas en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador”*. Igualmente, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, aclaró que la supletoriedad *“implica que en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo: Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*”.
16. De modo tal que, si el régimen laboral aplicable a los trabajadores de las empresas del Estado es el previsto en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, la regla general será que se aplique en materia disciplinaria todas aquellas reglas sustantivas y procedimentales contenidas en dicha norma o su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo que incluye el contenido de su artículo 25º, sobre las faltas, y los artículos 30º y 31º, sobre el procedimiento para el despido; y solo en lo no previsto se aplicará la Ley N° 30057.
17. Ahora, si bien es cierto que se deben aplicar las reglas del régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, téngase presente que aquellas disposiciones configuran presupuestos mínimos para garantizar los derechos de los trabajadores, razón por

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 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”

la cual, **la Entidad está en la posibilidad de regular un procedimiento que sea más beneficioso para los intereses de ellos**. Así lo ha entendido también SERVIR, al indicar en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, que: *“las normas específicas que regulen el régimen disciplinario de los trabajadores de las empresas del Estado deben contener como mínimo las garantías previstas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, y las desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo dichas organizaciones establecer medidas adicionales que garanticen el respeto por el debido proceso y derecho de defensa (por ejemplo, prever comisiones)”*.

18. Por otra parte, la supletoriedad solo será posible cuando las normas aplicables no afecten la naturaleza normativa de la norma a suplir, esto es, que la norma supletoria no afecte el ordenamiento de la norma a suplir, **debiendo ser congruente con sus principios** y las bases de sus disposiciones.
19. La doctrina jurisprudencial comparada coincide con esta regla de supletoriedad, cuando señala que la misma solo opera cuando se cumple, entre otros, con el requisito de que *“las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate”*¹⁵.
20. Por ello, para aplicar supletoriamente alguna disposición de la Ley N° 30057 debe evaluarse la compatibilidad de la regla que se pretende aplicar con aquellas reglas que regulan el régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, no solo vinculándose al contenido propio de la ley, sino de aquellas disposiciones que pudiese haber aprobado la Entidad en relación con el procedimiento disciplinario
21. En esa línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha expresado en el Informe Técnico N° 001853-2021-SERVIR-GPGSC que la referida aplicación supletoria, *“no supone la posibilidad de trasladar y/o aplicar todas las figuras instituciones jurídicas que hubieran sido reguladas en la Ley N°30057, y que no se encontraran en las leyes especiales, sino únicamente de aquellas que fueran congruentes con la naturaleza del procedimiento disciplinario establecido para dicho régimen especial y cuya aplicación fuera indispensable para salvaguardar el respeto al debido procedimiento”*. (El resaltado es nuestro)

¹⁵CONTRADICCIÓN DE TESIS 389/2009, emitida por la Segunda Sala Suprema de Justicia de la Nación – México. En: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, Tomo XXI, México, 2010, p. 1123

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.



Sobre el debido procedimiento

22. El debido proceso constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139º como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos¹⁶.
23. En cuanto al principio de inmediatez, reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador que posee el principio de inmediatez que ha sido señalado por el Tribunal Constitucional, del siguiente modo:
24. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *“que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso”*¹⁷.
25. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja”*¹⁸.
26. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema

¹⁶Fundamento 2 de la sentencia emitida en el Expediente N° 4289-2004-PA/TC.

¹⁷Fundamento 28 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2098-2010-PA/TC.

¹⁸Fundamento 4 de la sentencia emitida en el Expediente N° 3283-2021-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles.

27. Es importante resaltar que la Entidad, aun cuando no se rige por el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, sí debe observar aquellas reglas que fueran congruentes con la naturaleza del procedimiento disciplinario establecido para el régimen laboral de la actividad privada y cuya aplicación fuera **indispensable para salvaguardar el respeto al debido procedimiento**.

Sobre el principio de tipicidad

28. 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 las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable¹⁹.
29. Sobre este principio, Morón Urbina²⁰ 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”*. (el resaltado es nuestro)
30. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal”*. Igualmente, ha precisado que *“el proceso de adecuación de los hechos a la descripción legal contenida en la norma es el llamado juicio de subsunción o de tipicidad (...) La falta de adecuación de la imputación en*

¹⁹Fundamento 8 de la sentencia emitida en el Expediente N° 05487-2013-AA/TC.

²⁰MORÓN 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.



*uno de los elementos del tipo penal postulado implica un defecto en la tipificación formulada*²¹. (el resaltado es nuestro)

31. Por su parte, el Tribunal Constitucional también ha indicado que el juicio de tipicidad es la valoración que se hace con miras a determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción típica contenida en la ley. Es una operación mental mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal²⁰.
32. De esta manera, el principio de tipicidad exige:
- (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 adecúa al supuesto previsto como falta. Como es lógico, el hecho que se atribuye al servidor debe concordar con todos los elementos (objetivos y subjetivos) de la descripción legal, no puede hacerse una interpretación de esta de manera sesgada o arbitraria.

Sobre la debida motivación de las sanciones

33. El numeral 4 del artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444²² 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 27444²³ señala que la motivación del acto administrativo deberá ser

²¹Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación Nº 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.

²²**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de 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: (...)

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

²³**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación debe 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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.

34. De manera que las autoridades administrativas están obligadas a expresar, siquiera de manera breve, **cuáles son las razones en que basan su decisión**, a fin de desaparecer cualquier atisbo de arbitrariedad; **lo que supone, desde luego, exteriorizar cómo se ha evaluado y ponderado las pruebas**. La argumentación *“debe mostrar que se valoraron, de forma individual, conjunta y razonada, todas las pruebas de cargo y descargo actuadas, observando las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia”*²⁴.
35. Con relación a esto último (valoración de los medios probatorios), la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha puntualizado:

“(…) es indispensable que dicho proceso cognoscitivo relativo a la valoración del material probatorio se encuentre plasmado en los fundamentos que sustentan la decisión arribada por las autoridades del PAD, ello a efectos de cumplir con la obligación de motivar adecuadamente sus pronunciamientos, en irrestricto respeto al principio de debido procedimiento.

*2.12. A mayor abundamiento, cabe recordar que el control de logicidad sobre la valoración del material probatorio realizada por una autoridad en el marco de un PAD resulta posible a través de la interposición de los recursos administrativos, siendo que en el caso de la apelación, la instancia superior, en base a los argumentos de defensa del impugnante y atendiendo a una apreciación propia del material probatorio, podría arribar a una decisión distinta a la de la autoridad inferior, o confirmarla refrendando su criterio”*²⁵.

36. Por su parte, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en la “Guía práctica sobre la actividad probatoria en los procedimientos administrativos”, aprobada con Resolución Directoral N° 011-2016-JUS/DGDOJ, ha precisado:

6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo.

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

²⁴Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Recurso de Nulidad N° 1544-2019-LIMA. Sala Penal Permanente. Lima 17 de marzo de 2021.

²⁵Ver Informe Técnico N° 990-2019-SERVIR/GPGSC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

“(…)

Cuando la autoridad administrativa señala que cierto hecho se encuentra probado y es el fundamento para la aplicación de una determinada norma, dicha autoridad debe indicar cuáles son todos aquellos elementos de juicio que le permiten sostener esa afirmación. No basta con que solo lo afirme, sino que tiene que mostrar el razonamiento que ha seguido para llegar a tal conclusión.

“(…)

En el mismo sentido, cuando la autoridad afirma que un hecho se encuentra probado es porque tiene un conjunto de elementos probatorios suficientes que le permiten sostener dicha afirmación. Ese conjunto de elementos tiene que ser mostrado al motivar su decisión”.

37. De esta manera, es claro que la relación entre las pruebas y la conclusión debe **quedar expresada en la decisión administrativa**. La autoridad debe detallar, de **manera razonada y lógica**, cómo cada prueba ha contribuido a formar su convicción sobre los hechos imputados.

Sobre el caso en particular

33. En el presente caso, se observa que la Entidad mediante Acto de Apertura de Procedimiento Disciplinario N° 006-2025, del 27 de febrero de 2025, imputó a la impugnante, en su condición de Analista en catastro de la Coordinación Comercial de la Jefatura Zonal de Talara, por presuntamente haber transgredido sus funciones señaladas en los numerales 7 y 20 del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, los literales a), b), e) y g) del artículo 64º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, con lo cual incurrió en la comisión de las faltas previstas en los literales b) y d) del artículo 108º del Reglamento Interno de Trabajo, y el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En dicha resolución se consignó, textualmente, lo siguiente:

“4.1. (...) se habría negado a recibir dos solicitudes de servicios de apertura de conexiones nuevas de servicio de agua en la zona de Jabonilla, demorando su registro en el sistema, indicando que no se encuentra dibujada la ubicación de la zona para su registro en el sistema, pese a habersele indicado que puede coordinar con la Oficina de Informática de Piura para que esta oficina dibuje la ubicación y se puedan registrar en el sistema las dos solicitudes de servicios de apertura de conexiones nuevas de servicio de agua.”

34. Posteriormente, mediante Carta N° 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, del 25 de marzo de 2025, la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por un

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

(1) día sin goce de remuneraciones, al considerar acreditadas las imputaciones formuladas en el acto de inicio del procedimiento disciplinario.

38. Con relación a lo anterior, resulta preciso señalar que el principio de tipicidad exige, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, entre otros, 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, debiendo concordar la descripción legal con el hecho que se atribuye.**
39. En ese sentido, de la revisión del acto de inicio del procedimiento, este Tribunal advierte que la Entidad formuló imputaciones de manera genérica, sin realizar un análisis expreso, claro y diferenciado entre cada uno de los hechos descritos y las faltas tipificadas. En efecto, no se precisa cómo cada hecho atribuido a la impugnante se vincula individualmente con las faltas disciplinarias señaladas, omisión que afecta la claridad y coherencia de la imputación.
40. Tal deficiencia impide establecer si los hechos guardan correspondencia jurídica con los supuestos normativos invocados, lo cual resulta esencial para acreditar la existencia de una falta y sustentar válidamente una sanción. La falta de precisión y diferenciación entre los hechos y las infracciones vulnera el principio de tipicidad y el derecho al debido procedimiento.
41. En esa misma línea, se advierte que, todos los hechos fueron vinculados de manera genérica con la falta prevista en el literal a) del artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo Nº 728, particularmente, en lo que corresponde a los supuestos: el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. Es decir, no se efectuó un análisis pormenorizado de cada una de las conductas atribuidas, y mucho menos se precisó en la imputación cómo cada hecho guardaba relación directa con las obligaciones contractuales específicas que incumbían a la impugnante. Esta omisión impide comprender de forma clara y objetiva la adecuación de las conductas imputadas al tipo infractor invocado, afectando así el derecho de defensa y el principio de tipicidad en el procedimiento administrativo disciplinario.
42. Asimismo, se advierte que la Entidad incurre en la misma deficiencia respecto de las disposiciones citadas del Reglamento Interno de Trabajo. En efecto, la autoridad se limita a invocar los literales b) y d) de dicho cuerpo normativo —referidos, respectivamente, al incumplimiento de las normas legales y disposiciones internas

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 empresa, así como a la negligencia o incumplimiento de funciones que afecten el normal desarrollo de las actividades de la unidad orgánica o de la entidad— sin desarrollar un análisis concreto que permita establecer la conexión entre dichas disposiciones y las conductas atribuidas a la impugnante.

43. En ese sentido, no se advierte una vinculación clara, específica ni debidamente fundamentada entre las disposiciones normativas invocadas y las conductas atribuidas a la impugnante. La Entidad se limita a citar las normas presuntamente infringidas, **sin desarrollar un razonamiento que evidencie de qué manera los hechos descritos configuran efectivamente una infracción a dichas disposiciones**. En otras palabras, **no se ha identificado con precisión cómo cada conducta imputada se adecúa al supuesto normativo correspondiente**, lo cual genera ambigüedad e imprecisión en la imputación.
44. Asimismo, respecto a la imputación de las funciones que habría incumplido y/o sido negligente la impugnante, se advierte que la Entidad consigna en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario y la resolución de sanción, las funciones del puesto descritas en los numerales 7 y 20 del puesto de Analista en catastro de la Coordinación Comercial, contenida en el Manual de Organización y Funciones de la Entidad, que son *“incorporar, registrar, recategorizar en el catastro a los clientes por tipo de conexión, clase de uso, etc., de tal forma que su clasificación permita establecer una cobranza justa del servicio”* y *“desempeñar las demás funciones que, en el ámbito de su competencia le sean asignadas por su jefe inmediato, a fin de contribuir con el óptimo funcionamiento del área”*, respectivamente.
45. No obstante, esta Sala advierte que la Entidad no ha desarrollado mínimamente de qué forma se habrían materializado dichas transgresiones e incumplimientos. En efecto, únicamente se aprecia una narración de hechos y, posteriormente, la atribución de faltas por los presuntos hechos irregulares que fueron imputados, sin exponer de modo concreto qué acción u omisión de la impugnante se vinculaba con cada una de las disposiciones invocadas como transgresiones o incumplimientos.
46. Al respecto, la Entidad debe considerar que una adecuada operación de subsunción del hecho en la norma vulnerada, implica señalar no sólo de manera expresa la falta o faltas administrativas en que habría incurrido la impugnante, así como los hechos imputados de manera clara y precisa, sino también considerando que estos hechos guarden relación y se adecuen con la infracción o normas imputadas, lo cual debe ser debidamente argumentado y expresado bajo sustentos suficientes que evidencien la subsunción del hecho con la falta administrativa que se pretende atribuir, lo cual, como se ha detallado anteriormente, no se ha podido evidenciar en



el presente caso; ello en aras de la observancia del principio de tipicidad y por ende el debido procedimiento.

47. Por tanto, resulta necesario que en el posterior acto de instauración la Entidad precise e identifique las conductas infractoras, así como los incumplimientos normativos presuntamente cometidos y su relación con las faltas imputadas de **forma ordenada y coherente**, con la finalidad de adecuar correctamente los hechos y tipificar las faltas en resguardo del debido procedimiento y el derecho de defensa de la impugnante.
48. En este punto, es preciso indicar que, de la lectura de la Carta N° 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, mediante la cual se impuso sanción a la impugnante, se advierte que se señala que la impugnante *“ha incumplido una orden expresa dictada por su jefe inmediato, la cual era coordinar con la Oficina de Informática de Piura para que esta oficina dibuje la ubicación y se puedan registrar en el sistema las dos solicitudes de servicios de apertura de conexiones nuevas de servicio de agua”*.
49. No obstante, la conducta citada en el numeral precedente, bajo dichos términos, no le fue imputada a la impugnante en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. En tal sentido, corresponderá a la Entidad reevaluar los hechos, a fin de identificar y realizar la imputación de los hechos que pretende atribuir a la impugnante, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; ello en aras a la observancia a la debida motivación y al derecho de defensa y, en consecuencia, al debido procedimiento administrativo.

Sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad

50. Al respecto, 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”*²⁶.
51. Así, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política

²⁶Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

del Perú²⁷. El Tribunal Constitucional ha señalado 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 (...)”²⁸.

52. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, el cual 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 la impugnante.
53. Al respecto, de la revisión de la Carta N° 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, del 25 de marzo de 2025, se advierte que la Entidad se ha limitado a señalar, lo siguiente:

Crterios	Evaluación
a) <i>Naturaleza de la falta.</i>	Se acredita (Punto 2.1)
b) <i>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.</i>	Se acredita (Punto 5.1, 5.2, 5.3 y 5.4)
c) <i>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</i>	No se acredita
d) <i>La jerarquía o especialidad del trabajador.</i>	Se acredita (Se adjunta el documento mediante el cual se le designa como analista de catastro de la Coordinación Comercial de la Jefatura Zonal Talara)
e) <i>La concurrencia de varias faltas.</i>	No se acredita
f) <i>La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.</i>	No se acredita
g) <i>Antecedentes del trabajador.</i>	Se acredita (se adjunta anexo)

²⁷ **Constitución Política del Perú de 1993**

“**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”.

²⁸ Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional 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. 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”

h) Continuidad en la comisión de la falta.	No se acredita
i) Reincidencia.	No se acredita
j) Circunstancias en que se cometió la falta	Se acredita (2.1)

56. En ese sentido, se advierte que la Entidad no ha efectuado una debida motivación respecto de los criterios de graduación de la sanción al imponer la medida disciplinaria de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones. En efecto, se limita a consignar de manera genérica que determinados criterios se encuentran acreditados o no, realizando simples referencias a los numerales de la resolución sancionadora, sin desarrollar un análisis objetivo, concreto y razonado que justifique la proporcionalidad de la sanción impuesta.
57. Lo expuesto, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que, el Acto de Apertura de Procedimiento Disciplinario N° 006-2025, del 27 de febrero de 2025, y la Carta N° 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, del 25 de marzo de 2025, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444²⁹, por contravenir el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444³⁰.

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.

²⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)”.

³⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“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:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. (...).

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

58. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra la 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 de la impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
59. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos 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 Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del Acto de Apertura de Procedimiento Disciplinario N° 006-2025, del 27 de febrero de 2025, y de la Carta N° 0027-2025-EPS GRAU S.A.-280.30, del 25 de marzo de 2025, emitidas por el Comité de Evaluación de Faltas Disciplinarias y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO GRAU S.A., respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la precalificación de la falta, debiendo la ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO GRAU S.A. 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 a la señora MARIA LUISA AMAYA COBEÑAS, así como a la ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO GRAU S.A., para los fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO GRAU S.A., debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

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”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P13/P11

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.