

**RESOLUCIÓN Nº 000017-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala**

EXPEDIENTE : 5289-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ANGEL ALFONSO BOGATICH ROMERO
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 COMISIÓN DE DELITO DOLOSO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ANGEL ALFONSO BOGATICH ROMERO contra la Resolución de Gerencia Municipal Nº 217-2025-MPH/GM, del 16 de abril de 2025, emitido por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo; al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 9 de enero de 2026

ANTECEDENTES

- Mediante Sentencia Nº 0025-2023-5JUP/CSJU, contenida en la Resolución Nº 07, del 29 de septiembre de 2023, se emitió el fallo encontrando responsables, entre otros, al señor ANGEL ALFONSO BOGATICH ROMERO, en adelante el impugnante, por la comisión del delito contra la administración pública en la modalidad de colusión agravada previsto en el artículo 384, segundo párrafo, del Código Penal, en agravio del Estado Peruano; imponiéndosele seis (6) años de pena privativa de la libertad. Dicha sentencia fue confirmada a través de la Sentencia de Vista Nº 004-2024, del 18 de marzo de 2024.
- A través de la Resolución de Gerencia Municipal Nº 041-2025-MPH/GM, del 22 de enero de 2025, la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en adelante la Entidad, dispuso sancionar con despido al impugnante por la causal de condena penal por delito doloso establecida en el literal b) del artículo 24º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹; en razón a ello, se declaró la extinción de su vínculo laboral con la Entidad.

¹ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

(...)

b) La condena penal por delito doloso; (...).”

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.



3. El 28 de enero de 2025, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 041-2025-MPH/GM, solicitando se declare su nulidad bajo el amparo de que “toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad”, para lo cual adjuntó copia de la Resolución N° Siete, del 5 de noviembre de 2024, con la cual la Sala Penal de Apelaciones de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Junín le concedió el recurso de agravio constitucional y elevó los actuados al Tribunal Constitucional.
4. Con Resolución de Gerencia Municipal N° 217-2025-MPH/GM², del 16 de abril de 2025, la Gerencia Municipal de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante bajo el argumento que el artículo 27° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, adelante el TUO, dispone que la sanción de despido impuesta por la comisión de delito doloso se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 13 de mayo de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 217-2025-MPH/GM, solicitando se declare su nulidad en todos sus extremos, en atención a los siguientes argumentos principales:
 - (i) La Entidad no ha considerado lo previsto en el inciso 24 del artículo 2° de nuestra Constitución Política: *“Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad”*.
 - (ii) La Resolución de Gerencia Municipal N° 041-2025-MPH/GM se sustenta en el Memorando N° 2153-2024-MPH/PPM, del 26 de diciembre de 2024, y en el Informe N° 059-2024-RNMCY, que concluye que *“se habría dado inicio a la ejecución de la sentencia contenida en la Resolución N° 07 de fecha 29 de setiembre de 2023”*; es decir, el referido informe no afirma que se haya dado inicio a la ejecución de la sentencia sino solo supone que se hizo.
 - (iii) Se han vulnerado el debido procedimiento, el deber de motivación y su derecho de defensa.
6. Mediante Oficio N° 232-2025-MPH/GA-SGGRH, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

² Notificada al impugnante el 16 de abril 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.



7. A través de los Oficios N^{os} 014587 y 014588-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, 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.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N^o 001-2010-SERVIR/TSC⁵, 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.

³ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17^o.- 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”.

⁴ **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁵ 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.



10. 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 Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁶, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁷; 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”⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
11. 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

⁶ **Ley Nº 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”.

⁷ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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”.

⁸ El 1 de julio de 2016.

⁹ **Decreto 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:

- 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;

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.



competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

12. 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.
13. 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

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.



expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

14. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que el impugnante se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728. En tal sentido, esta Sala considera que al tener el impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen de la actividad privada, le son aplicables al presente caso, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

Sobre el despido por condena penal por delito doloso

15. El artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del servidor, las siguientes:

- a) La comisión de falta grave,
- b) La condena penal por delito doloso, y
- c) La inhabilitación del trabajador.

16. En esa misma línea, el artículo 27° del TUO del Decreto Legislativo N° 728¹⁰ señala que la sanción de despido interpuesta al servidor por la comisión de un delito doloso se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho.

17. De otro lado, el artículo 31° del TUO del Decreto Legislativo N° 728¹¹, prescribe que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la

¹⁰ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“**Artículo 27.-** El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.”

¹¹ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“**Artículo 31.-** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.



capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

18. Al respecto, es importante mencionar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 193-2021-SERVIR-GPGSC, sobre el particular, precisó:

“2.8 No obstante, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05412-2005-AA/TC, señaló lo siguiente:

“(…) este Tribunal considera que, tratándose de la causal de delito doloso como causa justa para el despido, no resulta aplicable el artículo 31º del referido decreto, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En consecuencia, para este Colegiado, la instauración de un nuevo procedimiento de despido sería, en este caso, una formalidad sin ninguna utilidad práctica puesto que, como resulta obvio, mediante su instauración ya no sería posible desvirtuar lo que ha quedado firme mediante sentencia penal. En tal sentido, cuando el citado artículo 31º dispone que “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare [...]”, tal mandato debe referirse de manera estricta a la causal de despido por la comisión de falta grave, la misma que para su invocación requiere necesariamente la instauración de un procedimiento de despido previo o posterior”. (FJ 4)

2.9 De lo precitado por el Tribunal Constitucional, se depende que carecería de sentido que el empleador inicie un procedimiento de despido para que el servidor desvirtúe hechos acreditados al interior de un proceso judicial, en el cual ha podido ejercer toda la actividad probatoria que considere conveniente a fin de demostrar su inocencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.”

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.



2.10 Asimismo, de acuerdo a lo expresado por dicho Tribunal, al tratarse de una causal de despido por condena penal por delito doloso, no existe obligación de la entidad de seguir un procedimiento disciplinario previo a la imposición de la sanción, toda vez que la causal de término laboral está objetivamente demostrada con la sentencia penal condenatoria. Más aún, en dicho supuesto, la obligación del empleador radica en aplicar la causal de despido al momento de conocer de la imposición de la sanción penal al servidor.”

Sobre el caso materia de análisis

19. En el presente caso, se advierte que mediante Sentencia de Vista N° 004-2024, contenida en la Resolución N° 18, del 18 de marzo de 2024, la Sala Penal Transitoria Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Junín confirmó la Sentencia N° 0025-2023-5JUP/CSJUU, contenida en la Resolución N° 07, que condenó al impugnante como autor del delito contra la Administración Pública en la modalidad de colusión agravada, imponiéndole seis (6) años de pena privativa de la libertad, un pago de trescientos sesenta y cinco (365) días multa y una pena de inhabilitación por el mismo plazo.
20. De esta manera, al haberse expedido la Sentencia de Vista N° 004-2024 en segunda instancia, la misma adquirió la condición de firme. Asimismo, se aprecia que con Resolución N° 01, del 2 de mayo de 2024, emitida en el Expediente N° 06820-2019-54-1501-JR-PE-05 se dispuso lo siguiente:

“TÉNGASE POR EJECUTORIADA la Sentencia contenida en la resolución N° 07, de fecha 29 de setiembre del 2023, donde condena a ANGEL ALFONSO BOGATICH ROMERO, como autor (...).”
21. Posteriormente, recabada toda la información antes detallada, la Gerencia de Asesoría Jurídica de la Entidad emitió el Informe Legal N° 059-2025-MPH/GAJ, del 13 de enero de 2025, concluyendo que corresponde emitir el acto resolutorio que ordene despedir al impugnante por la configuración de la causal de condena penal por delito doloso establecida en el literal b) del artículo 24º del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
22. En ese sentido, de acuerdo a lo establecido en literal b) del artículo 24º y en el artículo 27º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, resulta aplicable al caso la causa justa de despido, relacionada con la conducta del trabajador, referida a la condena penal por delito doloso, al haber recaído sobre el impugnante una condena penal por delito doloso como autor del delito contra la Administración Pública en la modalidad de colusión agravada.

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.



23. Conforme a lo expuesto, se advierte que la decisión adoptada por la Entidad se sujetó al principio de legalidad¹².
24. En ejercicio de su derecho de contradicción, el impugnante señaló que la Entidad vulneró el deber de motivación de los actos administrativos.
25. En este punto debemos recordar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, reconoce como una garantía del debido procedimiento de los administrados **el derecho a obtener una decisión motivada**, lo que conocemos como el derecho a la debida motivación de las resoluciones. Ésta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, **constituye un requisito de validez del acto administrativo**¹³ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública¹⁴. De este modo, permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes¹⁵.
26. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no

¹²Texto 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”.

¹³Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 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”.

¹⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 6º.- Motivación del 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”.

¹⁵Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-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.



trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444¹⁶. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma Ley¹⁷.

27. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que “El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”¹⁸.
28. En función a ello, la motivación de resoluciones permite *“evidenciar que el fallo es una decisión razonada en términos de Derecho y no un simple y arbitrario acto de voluntad de quien está llamado a juzgar, en ejercicio de un rechazable -en nuestra opinión- absolutismo judicial”*¹⁹.
29. De igual manera, el máximo intérprete constitucional estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”*²⁰. Así, precisó que el

¹⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial”.

¹⁷ **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 su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14”.

¹⁸ Fundamento 2º de la Sentencia emitida en el Expediente Nº 01480-2006-AA/TC.

¹⁹ MILLIONE, Cirio. El derecho a obtener una resolución de fondo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español, Universidad de Córdoba, p. 16.

²⁰ Ibidem.

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.

contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones se encuentra delimitado por los siguientes supuestos²¹:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas.

30. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente:

*“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”*²².
(Énfasis agregado)

31. En el caso particular, se verifica que mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 041-2025-MPH/GM, del 22 de enero de 2025, la Gerencia Municipal de la Entidad dispuso el despido del impugnante y la extinción de su vínculo contractual, por la configuración de la causal prevista en el literal b) del artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, señalando lo siguiente:

“(…) mediante sentencia N° 0025-023-5JUP/CSJU de fecha 29 de setiembre de 2023 se emitió el fallo encontrando responsables penalmente a los acusados Ángel Alfonso Bogatich Romero como autor (...) por la comisión del delito contra la Administración Pública en la modalidad de colusión agravada previsto y sancionado en el artículo 384 segundo párrafo del Código Penal Peruano en agravio del Estado Peruano. En consecuencia, se les impone seis años de pena privativa de libertad la misma que se computará desde su ingreso al centro penitenciario de Huancayo; sentencia que fue confirmada mediante Sentencia de Vista N° 004-2024 de fecha 18 de marzo de 2024. Asimismo, con resolución N° 01 de fecha 02 de mayo de 2024 se tiene por ejecutoriada la sentencia contenida en la resolución N° 07 de fecha 29 de setiembre de 2023.

(...)

²¹Ibidem.

²²Literal a) del fundamento 7 de la sentencia emitida en el Expediente N° 00728-2008-PHC/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.



Que, el artículo 24 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (...) establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del servidor: i) la comisión de falta grave, ii) la condena penal por delito doloso, y iii) la inhabilitación del trabajador.

Que el artículo 27 del TUO de la LPCL establece que la sanción de despido interpuesta al servidor por la comisión de un delito doloso se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Que la Municipalidad Provincial de Huancayo tomó conocimiento de la sentencia condenatoria por delito doloso recaída contra el servidor Ángel Alfonso Bogatich Romero (...).

Que, conforme se aprecia de la sentencia de fecha 29 de setiembre de 2023, confirmada mediante Sentencia de Vista N° 004-2024 de fecha 18 de marzo de 2024, se condenó al Sr. Ángel Alfonso Bogatich Romero por la comisión del delito contra la Administración Pública – colusión – sentencia que ha quedado firme, encontrándose en consecuencia acreditada objetivamente la causal de despido laboral (...).”

32. Como puede apreciarse, la Entidad expuso de forma clara y suficiente las razones por las cuales procedió a extinguir el vínculo laboral del impugnante, sustentando su decisión en la existencia de una sentencia penal firme por delito doloso, conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. La motivación de la Resolución de Gerencia Municipal N° 041-2025-MPH/GM evidencia que la Entidad actuó dentro del marco legal aplicable, invocando fundamentos fácticos y jurídicos concretos que permiten entender sin ambigüedad las razones de la medida adoptada, lo que descarta la existencia de una motivación aparente o insuficiente.
33. Por lo tanto, esta Sala no advierte en el presente caso vulneración al deber de motivación ni al derecho de defensa del impugnante, puesto que, se le puso de conocimiento de los motivos por los cuales se resolvió extinguirle su contrato de trabajo.
34. Finalmente, el impugnante refiere que se vulneró el debido procedimiento administrativo.
35. Sobre el particular, debe mencionarse que a través del Informe Técnico N° 008716-2022-SERVIR-GPGSC la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil concluyó que *“En la causal de despido por condena penal por delito doloso del Decreto*

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.



Legislativo N° 728, no existe obligación de seguir un procedimiento disciplinario previo al despido del servidor, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En ese sentido, en dicho supuesto, la obligación del empleador radica en aplicar la causal de despido al momento de conocer de la imposición de la sanción penal al servidor.”

36. En ese sentido, al no existir obligación de iniciar un procedimiento disciplinario ni de imputar una falta para aplicar el literal b) del artículo 24º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, no puede sostenerse que se haya vulnerado el procedimiento regular ni el derecho de defensa. Asimismo, no se advierte afectación al deber de motivación, en tanto la Entidad ha expuesto de manera clara y suficiente los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican la extinción del vínculo laboral del impugnante.
37. En consecuencia, el acto administrativo impugnado es válido y ratificable en esta instancia, toda vez que fue emitido conforme al marco legal aplicable, a partir del conocimiento de una sentencia penal firme por delito doloso. No se vulneró el debido procedimiento ni el derecho de defensa, dado que estos fueron garantizados en sede penal; además, el acto impugnado cuenta con una motivación clara y suficiente que justifica la extinción del vínculo laboral.

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 INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ANGEL ALFONSO BOGATICH ROMERO contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 217-2025-MPH/GM, del 16 de abril de 2025, emitido por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO; por lo que se CONFIRMA dicha decisión por ajustarse al ordenamiento jurídico.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor ANGEL ALFONSO BOGATICH ROMERO y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Remitir el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.

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

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



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”

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

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

P14/P5

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://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.

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

Página 14 de 14