



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

### **RESOLUCIÓN Nº 000568-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 5321-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : NILTON MARTIN ANYOSA MENDOZA  
**ENTIDAD** : HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Carta Nº 08-2024-O.I.P.A.D.-HNCH, del 1 de marzo de 2024, y de la Resolución de Directoral Nº 076-2025-HNCH/DG, del 6 de marzo de 2025, emitidas por la Dirección de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y la Dirección General del Hospital Nacional Cayetano Heredia, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 6 de febrero de 2026

#### **ANTECEDENTES**

- Mediante Carta Nº 08-2024-O.I.P.A.D.-HNCH, del 1 de marzo de 2024<sup>1</sup>, la Dirección de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos del HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor NILTON MARTIN ANYOSA MENDOZA, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en veintisiete (27) inasistencias injustificadas, durante el periodo de enero a junio de 2023.

En ese sentido, se le atribuyó la presunta comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

- El 14 de marzo de 2024, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 6 de marzo de 2024.

<sup>2</sup> Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil

**"Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario**

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".

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

**PERÚ**Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- (i) Desde enero de 2023 viene lidiando con problemas de salud y de sus familiares.
  - (ii) De enero a marzo administró el tratamiento de su madre, lo que implicó viajar en varias oportunidades a provincia.
  - (iii) En mayo, su madre, hermano y pareja, enfermaron, por lo que, tuvo que asistirlos, lo cual evidencia con boletas y recetas médicas.
3. A través de la Resolución de Directoral N° 076-2025-HNCH/DG, del 6 de marzo de 2025<sup>3</sup>, la Dirección General de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por doce (12) meses sin goce de remuneraciones al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 25 de marzo de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Directoral N° 076-2025-HNCH/DG, argumentando lo siguiente:
- (i) El informe del órgano instructor no fue correctamente notificado.
  - (ii) La entidad omitió la valoración de los descargos y medios probatorios, lo que vulneró el debido procedimiento.
  - (iii) La sanción es desproporcionada y contraria a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
5. Con Oficio N° 23-2025-OEGRH/HNCH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. A través de los Oficios N°s 014640 y 014641-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al 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° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

<sup>3</sup> Notificada el 7 de marzo de 2025.

<sup>4</sup> **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.



Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>7</sup>, y el artículo 95° de su

#### **"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".

#### **<sup>5</sup> 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".

#### **<sup>6</sup> Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 17 de agosto de 2010.**

#### **<sup>7</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

##### **"Artículo 90°.- 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.

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



reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</sup>; 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"<sup>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>10</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

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".

<sup>8</sup> **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".

<sup>9</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>10</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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,

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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

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

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

#### Del régimen disciplinario aplicable

13. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil<sup>11</sup> se aprobó un nuevo régimen del servicio civil. En el Título V de dicha ley se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, el cual se aplicaría a la entrada en vigencia de la norma reglamentaria sobre la materia<sup>12</sup>.

m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

<sup>11</sup>Publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano".

<sup>12</sup>Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

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





14. Es así como, el 13 de junio de 2014 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual estableció<sup>13</sup> que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
15. En concordancia con lo anterior, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron precisiones respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057. En el numeral 4.1 se indicó que resultaba aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057<sup>14</sup>.
16. Es por ello por lo que, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 a todos los servidores y ex servidores comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, y la Ley N° 30057, estando excluidos sólo

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### "NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

<sup>13</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

##### "UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".

<sup>14</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

##### "4. ÁMBITO

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

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

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>



los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal<sup>15</sup>.

17. Cabe señalar que la aplicación de dicho régimen disciplinario y procedimiento sancionador debe hacerse tomando en cuenta el momento de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo con los supuestos previstos en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Uno de estos es: *Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.*
18. Así las cosas, se ha verificado que es aplicable al presente caso el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057.

#### Sobre el debido procedimiento administrativo

19. 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 139° como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos<sup>16</sup>.

#### <sup>15</sup>**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

#### <sup>16</sup>**Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-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.



20. 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"*<sup>17</sup>.
21. 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"*<sup>18</sup>.
22. 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 Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley N° 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.
23. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden.

### Sobre el principio de tipicidad

<sup>17</sup>Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

<sup>18</sup>Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-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.



24. 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 aplicable<sup>19</sup>.
25. Sobre este principio, Morón Urbina<sup>20</sup> afirma que *"la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero, además, dicho autor resalta que *"el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes"*. (El resaltado es nuestro)
26. En la misma 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 uno de los elementos del tipo penal postulado implica un defecto en la tipificación formulada"*<sup>21</sup>. (El resaltado es nuestro)
27. 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

<sup>19</sup>Fundamento 8 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

<sup>20</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.

<sup>21</sup>Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación N° 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.

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.

operación mental mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal<sup>22</sup>.

28. En razón a ello este Tribunal ha expresado que el principio de tipicidad no se satisface simplemente con la imputación de una falta administrativa. **Es esencial que el hecho imputado se subsuma en el supuesto contemplado en la norma jurídica**, cumpliéndose cabalmente con el ejercicio de subsunción<sup>23</sup>. Este criterio también ha sido acogido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 0000872-2022-SERVIR-GPGSC.
29. 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.
30. Esta labor de subsunción corresponderá a las entidades ya sea a través de la precalificación a cargo de la Secretaría Técnica o de la calificación por parte del órgano instructor al momento de la emisión del acto de inicio del procedimiento respectivo<sup>24</sup>. Son aquellos quienes deben verificar que la conducta se subsuma en alguno de los tipos de falta previstos exclusivamente en el régimen disciplinario que resulta aplicable, en estricto respeto al principio de tipicidad<sup>25</sup>.
31. Este juicio de tipicidad, es decir, el proceso mediante el cual se verifica la concordancia entre el comportamiento y la falta imputada, **no se limita a una mera reproducción de una norma**. Requiere un análisis **detallado y contextualizado** del

<sup>22</sup>Fundamento 11 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00031-2009-PHC/TC

<sup>23</sup>Ver Resolución N° 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

<sup>24</sup>Ver Informe Técnico N° 000433-2021-SERVIR-GPGSC.

<sup>25</sup>Ver Informe Técnico N° 002017-2021-SERVIR-GPGSC.

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.



comportamiento. Solo así se puede determinar de manera precisa si el comportamiento calza en el tipo infractor.

32. Hay que agregar que este Tribunal, al igual que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha enfatizado que *"es necesario que la Entidad explique por qué la conducta del servidor se adecúa a la falta imputada"*<sup>26</sup>, en tanto, es crucial asegurar el cumplimiento del principio de tipicidad, así como otras garantías fundamentales como el derecho de defensa y el principio de legalidad; y, precisamente, en esa línea, el artículo 107º del Reglamento General del Ley Nº 30057 demanda que el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contenga: la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta, y la norma jurídica presuntamente vulnerada.
33. Esta exigencia se intensifica en casos como el presente, donde la falta está relacionada con principios o deberes establecidos en la Ley Nº 27815. Dicha ley incorpora conceptos jurídicos indeterminados, como respeto, probidad, idoneidad y responsabilidad, que, si bien pueden ser comprendidos de manera general, adquieren un contenido específico según lo dispuesto en la misma Ley Nº 27815. Esto tiene como propósito reducir la vaguedad en la descripción de las conductas punibles, de modo que la imputación requiere un análisis detallado de los términos previstos en la norma, y no una interpretación general o abstracta de estos conceptos.
34. Sobre el particular, debemos tener en cuenta que el Tribunal Constitucional, en relación con los conceptos jurídicos indeterminados, ha aclarado que es *"evidente lo que ellos quieren establecer y que cualquier persona puede darse cuenta de ello, pero ocurre que las sanciones se imponen por la existencia de previsión legal expresa, y no por "sentido común"»*<sup>27</sup>. Igualmente, ha expresado que *"el derecho concede un margen de apreciación a una autoridad para determinar el contenido y extensión del concepto aplicable a una situación particular y concreta, siempre que dicha decisión no sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las circunstancias en donde será utilizada"*<sup>28</sup>. De este modo, se asegura que el derecho no se aplique de forma arbitraria ni basado en apreciaciones subjetivas o meras interpretaciones de sentido común.

<sup>26</sup>Ver Informe Técnico Nº 001421-2022-SERVIR-GPGSC y Resoluciones Nos 001910-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, 001982-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala y 003358-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.

<sup>27</sup>Fundamento 46 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 01873-2009-PA/TC.

<sup>28</sup>Fundamento 10 de la sentencia recaída en el Expediente Nº 0090-2004-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. 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.

35. Por tanto, el análisis de subsunción no puede agotarse en vincular un hecho con un concepto jurídico indeterminado. Es crucial que la autoridad explique claramente qué significado y alcance le está dando, de acuerdo con el contexto en que es empleado. Esta explicación –motivación– debe garantizar que la decisión no sea manifiestamente irrazonable ni desproporcionada en relación con las circunstancias.
36. En cuanto a la **debida motivación de los actos administrativos**, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444<sup>29</sup>, esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de *"permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública"*<sup>30</sup>.
37. Asimismo, el artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444 precisa que la motivación del acto administrativo debe ser expresa, *"mediante la relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico"* y la exposición de las razones jurídicas y normativas que justifican el acto emitido; no siendo admisibles como motivación, las fórmulas generales, vacías de fundamento, oscuras o que por su vaguedad no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.
38. Por lo que se puede concluir que las entidades públicas al hacer ejercicio de su potestad sancionadora están obligadas a respetar los derechos constitucionales señalados anteriormente, tales como el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

#### Sobre el caso materia de análisis

39. En el presente caso, se advierte que la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario y sancionó al impugnante por haber incurrido en veintisiete (27) inasistencias injustificadas, durante el periodo de enero a junio de 2023, conforme al siguiente detalle:

<sup>29</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el 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".

<sup>30</sup> MORÓN Urbina, Juan (2009) *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

| AÑO  | MES                         | DIAS DE AUSENCIA          | TOTAL |
|------|-----------------------------|---------------------------|-------|
| 2023 | ENERO                       | 5, 6, 11, 20, 25, 28      | 6     |
|      | FEBRERO                     | 1, 3, 5, 7, 9, 17, 23, 28 | 8     |
|      | MARZO                       | 3, 6, 13, 22, 29, 31      | 6     |
|      | MAYO                        | 20, 26, 28                | 3     |
|      | JUNIO                       | 10, 14, 16, 20            | 4     |
|      | TOTAL DÍAS DE INASISTENCIAS |                           | 27    |

En ese sentido, se le atribuyó la presunta comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil: "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".

40. Dichas inasistencias imputadas al impugnante se sustentan en el Informe Nº 995-2023-OARRHH-UGP-ECAPP/HNCH, del 24 de julio de 2023, en el cual se señala no solo que el impugnante registra inasistencias en las fechas señaladas, sino también registra ingresos excediendo la tolerancia o no registra salida.

| MES Y AÑO    | FECHAS  | HORAS | TOTAL   | FUNDAMENTACIÓN                            |
|--------------|---------|-------|---------|-------------------------------------------|
| ENERO 2023   | 05 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 06 (CN) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 11 (CN) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 20 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 25 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 28 (LR) | 6     | 1 DIA   | LIBRE POR ENTREGA DE REPORTE INCOMPLETO   |
|              | TOTAL   |       | 11 DIAS |                                           |
| FEBRERO 2023 | 01 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 03 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 05 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 07 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 09 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 17 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 23 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 28 (LR) | 6     | 1 DIA   | LIBRE POR ENTREGA DE REPORTE INCOMPLETO   |
|              | TOTAL   |       | 15 DIAS |                                           |
| MARZO 2023   | 03 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 06 (CM) | 12    | 2 DIAS  | Registra ingreso excediendo la tolerancia |
|              | 13 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 22 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 29 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 31 (LR) | 6     | 1 DIA   | LIBRE POR ENTREGA DE REPORTE INCOMPLETO   |
|              | TOTAL   |       | 11 DIAS |                                           |
| ABRIL 2023   | -       | -     | -       | NO REGISTRA INASISTENCIAS                 |
| MAYO 2023    | 20 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 26 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 28 (LR) | 6     | 1 DIA   | LIBRE POR ENTREGA DE REPORTE              |
|              | TOTAL   |       | 5 DIAS  |                                           |
| JUNIO 2023   | 10 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA SALIDA                        |
|              | 14 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 16 (CM) | 12    | 2 DIAS  | NO REGISTRA ASISTENCIA                    |
|              | 20 (LR) | 6     | 1 DIA   | LIBRE POR ENTREGA DE REPORTE INCOMPLETO   |
|              | TOTAL   |       | 5 DIAS  |                                           |

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.



41. Sobre el particular, cabe señalar que las tardanzas o las omisiones de registro de salida no corresponden a inasistencias y, por ende, a la imputación del literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

42. Así, en la Resolución de Sala Plena Nº 002-2022-SERVIR/TSC, se precisó lo siguiente:

*"30. (...) el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, **deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.***

*31. En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.*

*32. Asimismo, considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, **no se configurará esta cuando:***

- (i) **El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad.***
- (ii) **Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego del transcurrido el horario de ingreso.***
- (iii) **Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida.***
- (iv) **El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo.***

*(...)"*.

43. En ese sentido, se atribuyó al impugnante la presunta comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 por días en los que no habría incurrido en la misma, sino en otra falta disciplinaria. Por ejemplo, el 6 de marzo sí asistió, pero excediendo la tolerancia. Y el 10 de junio no registró salida, para lo cual se debería verificar si se ausentó durante su jornada o incumplió la misma.

44. Sobre el particular, la misma Resolución de Sala Plena Nº 002-2022-SERVIR/TSC también estableció:

*"54. Así, una vez descrito los conceptos de horario y jornada de trabajo; además de su relación entre ambos, corresponde definir cuándo se configura la falta*



*administrativa establecida en el **literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057**, referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.*

*55. Al respecto, la estructura normativa de la citada falta requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo; esta redacción que implica convergencia, confirma la vinculación entre ambos conceptos, por lo que puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa.*

*56. Ahora bien, la mencionada falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada:*

- (i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido.*
- (ii) Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.*
- (iii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.*
- (iv) Incumple su jornada laboral diaria o semanal”.*

45. De este modo, la Entidad ha vulnerado el principio de tipicidad al imputar como inasistencias injustificadas veintisiete (27) días, dentro de los cuales no todos corresponden a la imputación del literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, lo cual deberá ser evaluado, eventualmente, en el nuevo acto de inicio de PAD.
46. Asimismo, de la lectura de la Resolución de Directoral Nº 076-2025-HNCH/DG, del 6 de marzo de 2025, no se aprecia que la Entidad hubiera evaluado o efectuado algún análisis de los medios probatorios adjuntados por el impugnante con sus descargos.
47. Finalmente, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*<sup>31</sup>.

<sup>31</sup>Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 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. 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.

48. Asimismo, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú<sup>20</sup>, y 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 (...)"*.
49. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.
50. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

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

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

(El resaltado y subrayado es agregado)

51. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

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.



- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
  - e) La concurrencia de varias faltas.
  - f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
  - g) La reincidencia en la comisión de la falta.
  - h) La continuidad en la comisión de la falta.
  - i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.
52. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"*<sup>32</sup>.
53. A su vez, el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, aprobado por Decreto Supremo Nº 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. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, **constituye un requisito de validez del acto administrativo**<sup>33</sup> que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública<sup>34</sup>. De este modo, permite a la Administración poner en evidencia que su

<sup>32</sup>Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 03167-2010-PA/TC

<sup>33</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

**"Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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

<sup>34</sup>**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**

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.



actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes<sup>35</sup>.

54. Ahora bien, en el presente caso, se advierte que la Entidad, a través de la Resolución de Directoral N° 076-2025-HNCH/DG, del 6 de marzo de 2025, no ha cumplido con efectuar una evaluación adecuada de todos los criterios de graduación previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057.
55. En este sentido, de la lectura del criterio del literal a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, se verifica que no se ha identificado de manera concreta cuál es el interés general o el bien jurídicamente protegido afectado; ni se ha especificado de qué manera el impugnante, a partir del cargo en el que se desempeñaba, afectó el interés general o un bien jurídico en concreto. En esa línea, de acuerdo con la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, se aclaró que para *"aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos"*. Por tanto, debe identificarse con claridad qué afectación se ha producido, y será crucial señalar la gravedad de la conducta para confirmar que se ha producido una afectación grave, pues la Entidad consideró imponer la sanción de suspensión más grave, lo cual debe ser debidamente motivado.
56. En cuanto al criterio "El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.", la Entidad se ha limitado a señalar que el impugnante es Técnico en Enfermería, cargo que por su naturaleza no engloba labores de dirección, de guía, o de liderazgo, que es lo que se evalúa en el presente criterio.
57. De igual manera, con relación al criterio "Las circunstancias en que se comete la infracción", la Entidad indicó lo siguiente: *"Dicha infracción administrativa disciplinaria, se dio por faltas injustificadas al no asistir a su centro de labores"*.
58. No obstante, sobre este criterio el numeral 48 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC menciona que tiene que ver con circunstancias externas,

(...)

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".

<sup>35</sup>Fundamento 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.

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>



periféricas o concomitantes que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor. Siendo así, la Entidad no ha motivado debidamente dicho criterio de graduación, ya que, no debe consignarse como motivación de tal criterio los hechos imputados.

59. En este sentido, se exhorta a la Entidad observar la aplicación de los criterios de gradualidad al momento de imponer las sanciones, conforme lo previsto en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta imputada y acreditada con la finalidad de evitar posibles nulidades en el futuro, por la inaplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad durante el procedimiento administrativo disciplinario. Cabe señalar que la inobservancia a los mencionados criterios acarrea responsabilidad administrativa, pasible de sanción<sup>36</sup>.
60. Lo expuesto en los párrafos precedentes, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que, la Carta Nº 08-2024-O.I.P.A.D.-HNCH y la Resolución de Directoral Nº 076-2025-HNCH/DG se encuentran inmersas en la causal de nulidad previstas en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444<sup>37</sup>, por contravenir los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley Nº 27444<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

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

**1.18. Principio de responsabilidad.-** La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico".

<sup>37</sup> **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:

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

<sup>38</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**9. "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. 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.

61. 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, pero se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Carta Nº 08-2024-O.I.P.A.D.-HNCH, del 1 de marzo de 2024, y de la Resolución de Directoral Nº 076-2025-HNCH/DG, del 6 de marzo de 2025, emitidas por la Dirección de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y la Dirección General del HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento a la emisión de la Carta Nº 08-2024-O.I.P.A.D.-HNCH, debiendo el HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA tener en cuenta lo expuesto en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor NILTON MARTIN ANYOSA MENDOZA y al HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 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>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**1.2. Principio del debido procedimiento.-** Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten (...)"

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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

PT5/PT6

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 autía 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.