



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

RESOLUCIÓN Nº 000706-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 4990-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JESUS ALFONSO CERRON AGUIRRE
ENTIDAD : RED DE SALUD JAUJA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365)
DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Administrativa del Órgano Sancionador Nº 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH, del 21 de marzo de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Red de Salud Jauja; por haberse vulnerado el debido procedimiento.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Administrativa Nº 085-2024-GRJ/OGRH, del 19 de marzo de 2024¹, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Red de Salud Jauja, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al señor JESUS ALFONSO CERRON AGUIRRE, en adelante el impugnante, en su condición de Tecnólogo Medico en Rehabilitación del Hospital Domingo Olavegoya, por haber incurrido en actos de hostigamiento sexual en agravio de la interna de medicina física y rehabilitación de iniciales V.L.C.F.

En tal sentido, se le atribuyó al impugnante la comisión de la falta administrativa señalada en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

¹ Notificada al impugnante el 22 de marzo de 2024.

² **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:

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.

(...)"

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"

2. El 9 de abril de 2024, el impugnante presentó sus descargos contra la Resolución Administrativa N° 085-2024-GRJ/OGRH, negando las imputaciones formuladas en dicha resolución y solicita se declare su absolución.
3. Con Resolución Administrativa del Órgano Sancionador N° 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH, del 21 de marzo de 2025³, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Red de Salud Jauja, en adelante la Entidad, se impuso al impugnante la sanción de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado su responsabilidad por la comisión del hecho y la falta imputada en el inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 11 de abril de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa del Órgano Sancionador N° 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH, solicitando su nulidad, de acuerdo a los siguientes argumentos:
 - (i) Solicita se declare la suspensión de la sanción al amparo del artículo 226º del TUO de la Ley N° 27444.
 - (ii) La notificación del acto de instauración se realizó en su centro laboral y no en su domicilio.
 - (iii) Se vulnera el principio de imparcialidad dado que el órgano instructor es el mismo que órgano sancionador. Agrega que, el órgano sancionador no era el competente para imponer la sanción.
 - (iv) La declaración de la agraviada resulta contradictoria respecto a la presencia de testigos de los actos hostigamiento sexual y presuntas conductas hostiles por parte del impugnante.
 - (v) No puede valorarse la declaración de testigos de referencia dado que no mantenía buenas relaciones con personal del área.
 - (vi) La potestad disciplinaria se encuentra prescrita dado que desde la emisión del acto de instauración y la emisión del acto de sanción transcurrió un plazo mayor de un (1) año.
 - (vii) Solicita se conceda el uso de la palabra para audiencia especial.
5. Con Oficio N° 06-2025-GRJ/DIRESA/RSJA/OGRH, del 9 de mayo de 2025, 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.

³ Notificada al impugnante el 21 de marzo 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.



6. A través de los Oficios N^{os} 013863 y 013864-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.
7. Con correo electrónico del 9 de febrero de 2026, la Entidad remitió documentación de los actuados administrativos.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17^º del Decreto Legislativo N^º 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^º 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, 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/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última

⁴ **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:

- 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".

⁵ **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".

⁶ 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^º 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.

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.

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 sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁸; 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”⁹, 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 Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁷**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”.

⁸**Reglamento de la Ley Nº 30057, 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”.

⁹El 1 de julio de 2016.

¹⁰**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:

- 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;

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"

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

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

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.

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

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

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>



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

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

14. Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
15. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
16. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² se

¹¹ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹² **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 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.

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.



estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.
18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, 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, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁴ que dichas

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

**¹³Reglamento 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".

**¹⁴Directiva 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>



disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

19. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los 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.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

¹⁵ **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**

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.

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁶.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA"

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".

¹⁶ Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.



De la observancia del debido procedimiento administrativo y el principio de legalidad

23. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en lo sucesivo el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁷.
24. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*¹⁸.
25. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444¹⁹ establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros,

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

“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

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

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo (...).”

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

¹⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

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.

en el principio de legalidad, según el cual: *"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"*.

26. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad²⁰, en expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos; así como su contenido debe ajustarse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.
27. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.

Sobre la notificación del acto de instauración

28. En el presente caso, se advierte que la Resolución Administrativa N° 085-2024-GRJ-RSJ/OGRH, del 19 de marzo de 2024, fue notificada directamente al impugnante el 22 de marzo de 2024, tal como se advierte del cargo de notificación que recoge la firma, número de documento de identidad y fecha de notificación.
29. Con relación a la validez de la citada notificación, se advierte que el impugnante sostiene que dicha notificación no se realizó en su domicilio real sino en centro de trabajo, por lo que la notificación del acto de instauración no se habría realizado conforme lo señalado en el numeral 20.1.1 del artículo 20° del Texto único de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444²¹.

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"

²⁰ **Constitución Política del Perú de 1993**

"Artículo 2°.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho: (...)

24. A la libertad y a la seguridad personales.

En consecuencia: (...)

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

²¹ **Texto único de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 20°. Modalidades de notificación

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.

30. Sin embargo, a través de escrito del 9 de abril de 2022, con sumilla "*Apersonamiento y presento descargo a acto administrativo de procedimientos administrativo disciplinario*", se advierte que el impugnante reconoce haber sido notificado con la Resolución Administrativa N° 085-2024-GRJ-RSJ/OGRH, en la medida que solicita la improcedencia del citada resolución por incurrir en vicios de motivación y falta de correcta valoración de medios probatorios, por lo que se colige que tuvo conocimiento oportuno de su contenido. Adicionalmente, debe indicarse que, si bien el impugnante alega que el acto de instauración fue notificado en su centro de labores, no acredita dicha afirmación por lo no es posible enervar lo señalado en el cargo de notificación.
31. En tal sentido, se advierte que el impugnante presentó sus descargos con conocimiento oportuno de la Resolución Administrativa N° 085-2024-GRJ-RSJ/OGRH, por lo que, en todo caso, se sana cualquier vicio de notificación del acto de instauración, conforme lo prescrito en el numeral 27.2 del artículo 27° del TUO de la Ley N° 27444²².

Sobre la prescripción alegada por el impugnante

32. En principio, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que "*La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario*"²³. Por lo que establecer un plazo de prescripción para

20.1 Las notificaciones son efectuadas a través de las siguientes modalidades, según este respectivo orden de prelación:

20.1.1 Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.

(...)"

²²**Texto único de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 27.- Saneamiento de notificaciones defectuosas

(...)

27.2 También se tendrá por bien notificado al administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance de la resolución, o interponga cualquier recurso que proceda. No se considera tal, la solicitud de notificación realizada por el administrado, a fin que le sea comunicada alguna decisión de la autoridad".

²³Fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2775-2004-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.

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

el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

33. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *"La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso"*²⁴. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación Nº 2294-2012 La Libertad²⁵, cuando afirmó que "el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado".
34. Es por esta razón que este Tribunal procederá a analizar previamente si la potestad sancionadora disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento.
35. Sobre el particular, el artículo 94º de la Ley Nº 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces²⁶. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.
36. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comete la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
 - (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento

²⁴Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 01912-2012-HC/TC

²⁵Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 31 de enero de 2013.

²⁶Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 94º.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos, o de la que haga sus veces.
(...)"

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.



hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

37. Además, debe precisarse que, conforme al Reglamento de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento²⁷.
38. De transcurrir dichos plazos sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.
39. Por su parte, es importante acotar que el numeral 144.2 del artículo 144° y el numeral 145.3 del artículo 145° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444²⁸, precisan que **el plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto**; y, además, este es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso.

²⁷ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

"Artículo 106°.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario"

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

(...)"

²⁸ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 144°.- Inicio de cómputo"

(...)

144.2 El plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto, salvo que éste disponga fecha posterior.

(...)

Artículo 145 °.- Transcurso del plazo

(...)

145.3 Cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso.

Si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario."

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.

40. Ahora bien, en el caso concreto, el impugnante refiere en su recurso de apelación que la potestad disciplinaria se encuentra prescrita debido a que transcurrió en exceso el plazo de prescripción de duración del procedimiento administrativo disciplinario de un (1) año.
41. Al respecto, de la revisión de los actuados administrativos se advierte que el acto de instauración contenido en la Resolución Administrativa N° 085-2024-GRJ-RSJ/OGRH fue notificada el **22 de marzo de 2024**, mientras que el acto de sanción contenido en la Resolución Administrativa del Órgano Sancionador N° 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH fue emitida el **21 de marzo de 2025**, por lo que se advierte que no se ha superado el plazo de prescripción de duración del procedimiento administrativo disciplinario de un (1) año.
42. En ese sentido, lo argumentado por el impugnante respecto a que se habría configurado la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra debe ser desestimado.

Derecho a obtener una decisión emitida por una autoridad competente

43. 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 el derecho a **obtener una decisión emitida por una autoridad competente**. Por esa razón, un acto administrativo se ve afectado en su validez cuando no es emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía.
44. En el caso de los procedimientos sancionadores la norma en mención es aún más rigurosa, al precisar que: *"El ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto"*. Por lo que la potestad sancionadora disciplinaria necesariamente debe ser ejercida por la autoridad que haya sido facultada expresamente para tal efecto.

Además, no debemos olvidar que la actuación de la Administración Pública está subordinada a lo que establecen las disposiciones legales que reconoce nuestro ordenamiento jurídico en su integridad, en virtud al principio de legalidad. Por lo que **quienes la integran solo pueden hacer aquello para lo cual están expresamente facultados, y en las formas que establezcan las leyes**. Esto supone una garantía para los administrados frente a cualquier actuación arbitraria de parte del Estado.

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>

45. Así las cosas, vemos que el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece claramente las reglas para determinar qué autoridades serán competentes para conducir un procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, indicando lo siguiente:

- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

46. Lo señalado en la norma citada se puede apreciar de manera ilustrativa en el siguiente cuadro:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

47. Cabe precisar que en el Informe Técnico N° 512-2016-SERVIR/GPGSC²⁹, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, se ha señalado que *"para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad"*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *"se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definen las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados,*

²⁹Dicho informe técnico se encuentra disponible en www.servir.gob.pe.

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.

proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto".

48. De modo que para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, según lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades deben tener en cuenta la línea jerárquica establecida en sus instrumentos de gestión y su estructura organizativa.
49. Cabe agregar que, en el caso de los Gobiernos Locales, la Gerencia de Políticas y Gestión del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 1692-2019-SERVIR/GPGSC, ha precisado que: *"(...) para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente"*.
50. En ese orden de ideas, vemos que en el presente caso quien ha actuado como órgano sancionador no es la Dirección Ejecutiva de la Entidad, sino la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, contraviniéndose de este modo el principio de legalidad al incumplirse las reglas previstas en el artículo 93º del Reglamento General de la Ley N° 30057. Por consiguiente, el acto impugnado está viciado por haber sido emitido por una autoridad administrativa que carecía de competencia.
51. Cabe señalar que, de la revisión del acto de instauración se advierte que el presente procedimiento administrativo disciplinario se recomendó a imposición de la sanción de destitución, por lo que resulta aplicable las reglas de competencia del literal c) del artículo 93º del Reglamento General de la Ley N° 30057, siendo el caso que la entidad incurre en un serio error en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario, situación que queda de manifiesto con lo señalado en el Informe Final del Órgano Instructor N° 001-2025-GRJ-DRSJ-OGRHH, del 14 de marzo de 2025, dado que en vez de ser remitido al órgano sancionador competente se remite al mismo órgano instructor.

De la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción impuesta

52. Sin perjuicio de lo antes expuesto, 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*

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>

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

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"³⁰.

53. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú³¹, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*³².
54. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
55. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

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

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

³⁰Fundamento 6º de la sentencia emitida en el Expediente Nº 1003-98-AA/TC.

³¹ **Constitución Política del Perú de 1993**

"Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

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

³²Fundamento 15º de la sentencia emitida en el Expediente Nº 02192-2004-PA/TC.

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

56. 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.
 - 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.
57. 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"*³³.
58. Así pues, de la revisión del acto de sanción contenido en la Resolución Administrativa del Órgano Sancionador N° 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH, se aprecia que la Entidad impone la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por trescientos sesenta y cinco (365) días, **sin realizar análisis o motivación alguna en atención a lo establecido en el mencionado artículo 87º de la Ley N° 30057,**

³³Fundamento 12º de la sentencia emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC

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



situación que resulta sumamente grave en el presente caso, en la medida que la conducta infractora es de suma gravedad por tratarse de un caso de hostigamiento sexual.

59. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada la aplicación de los criterios de graduación señalados en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil, en atención a lo señalado mediante Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, evidenciándose deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer en el presente caso, considerando que el apartamiento a la sanción propuesta en la instauración debe encontrarse debidamente motivada.
60. Cabe señalar que, conforme se ha expuesto la Entidad tiene no ha consignado ningún fundamento para la graduación de la sanción. En consecuencia, la Entidad deberá fundamentar cada criterio establecido en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil a fin de graduar la sanción a imponer.
61. Resulta importante tener en cuenta que conforme lo dispuesto por el artículo 91º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil *"la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad"*.
62. Por su parte, el numeral 3 del artículo 248º del TÚO de la Ley Nº 27444, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, recoge el principio de Razonabilidad estableciendo lo siguiente:
- "3. Razonabilidad: las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, (...)".*
63. En ese sentido, resulta importante señalar que la imposición de sanciones no necesariamente debe darse de forma automática sino a partir del análisis de la naturaleza de la infracción, su impacto y los antecedentes del servidor responsable, existiendo para ello condiciones establecidas en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, que permiten a las entidades efectuar un análisis de la sanción a imponerse debiendo justificar su decisión.
64. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la graduación de la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, debiendo la Entidad motivar y

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley 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>

graduar adecuadamente la sanción a imponerse acorde a los criterios de graduación señalados en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil, y a la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC. La imposición de una sanción debe estar debidamente motivada y cumplir con el análisis dispuesto en el citado artículo 87º, no se trata de colocar argumentos genéricos, sino de analizar la condición del citado artículo que se configura expresando qué afectación real se dio.

65. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444.
66. Sin perjuicio de lo expuesto, la Entidad debe tener en cuenta que mediante Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 19 de diciembre de 2021, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:

"14. (...)

En esa línea, resulta coherente que, si la gravedad del hecho no es completamente trascendente, la sanción sea más cercana al extremo mínimo, a diferencia de aquellos hechos cuya gravedad amerita la imposición de una sanción más cercana al extremo máximo. Sin embargo, lo que no resulta admisible en ningún caso es que un hecho que revista gravedad se ubique cerca al extremo mínimo y, viceversa, que un hecho que no sea completamente trascendente se ubique cerca al extremo máximo.

De igual modo, como ha sido referido, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el hecho reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible.

(...)

25. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable".

67. Por tanto, la Entidad debe observar la aplicación de los criterios de graduación al momento de imponer las sanciones, conforme lo previsto en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, y considerando lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena Nº 001-



2021-SERVIR/TSC, **imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta.**

Sobre la Audiencia Especial para hacer uso de la palabra

68. Con su recurso de apelación, el impugnante ha solicitado al Tribunal que se programe una audiencia especial para hacer uso de la palabra.
69. Al respecto, el artículo 21º del Reglamento del Tribunal³⁴ refiere que las Salas del Tribunal pueden disponer la realización de una audiencia especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos.
70. Con relación a la posibilidad de que el impugnante pueda hacer uso de la palabra para sustentar su derecho, es pertinente mencionar que el Tribunal Constitucional ha señalado que: *"tratándose de procesos judiciales eminentemente escritos, la sola denegación u omisión del informe oral no constituye per se una violación de derecho de defensa, pues conforme a reiterada doctrina jurisprudencial (cfr. Sentencia 01147-2012-PA/TC, fundamento 18; Sentencia 07131-2013-HC/TC, fundamento 7; Sentencia 01307-2012-HC/TC, fundamento 10; entre otras) subsiste la posibilidad de que se presenten alegatos escritos, así como la obligación del juez de absolver el grado dentro de los límites trazados por el propio recurso interpuesto"*³⁵.
71. Es decir, en procesos o procedimientos eminentemente escritos, es posible prescindir del informe oral, siempre que se garanticen medios alternativos para el ejercicio del derecho de defensa, como la presentación de alegatos escritos. Además, corresponde a la autoridad encargada resolver dentro de los límites establecidos por el recurso interpuesto, analizando de manera objetiva y exhaustiva los argumentos y pruebas presentados.

³⁴Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

"Artículo 21º.-De oficio o a pedido de parte, y hasta antes que declare que el expediente está listo para resolver, las Salas del Tribunal podrá disponer la realización de una Audiencia Especial, a fin que quine solicite hagan uso de la palabra para sustentar su derecho cuando y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos y se absuelvan las preguntas que este órgano formule en dicho acto.

La Sala señalará día y hora para la realización de la Audiencia Especial, lo cual deberá ser notificado con dos (2) días de anticipación, como mínimo".

³⁵Sentencia emitida en el Expediente Nº 03274-2019-PA/TC, fundamento 11.

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.

72. Igualmente, en la Sentencia emitida en el Expediente N° 01724-2022-PA/TC, dicho Tribunal explicó que en un proceso eminentemente escrito no se ve afectado el ejercicio del derecho de defensa cuando se deniega el informe oral en segunda instancia, debido a que lo que debe ser materia de análisis y pronunciamiento por el órgano revisor es "lo expuesto en el recurso de apelación, confrontado con lo actuado en sede administrativa y judicial". En este contexto, el Tribunal enfatizó que el hecho de no conceder la oportunidad de informe oral no vulnera el derecho de defensa, siempre que el recurrente haya podido presentar sus alegatos de forma escrita y haya tenido la posibilidad de ejercer plenamente su derecho en el proceso escrito³⁶.
73. En esa misma línea, en el Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, se concluyó que: *"De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos"*.
74. En consecuencia, este Tribunal puede prescindir de la audiencia especial sin que ello implique la vulneración de los derechos de los administrados, ya que estos han tenido la oportunidad de presentar sus argumentos por escrito. **En este caso, el impugnante, además de exponer sus argumentos de defensa en descargos, lo ha hecho por medio de su recurso de apelación.**
75. Por lo tanto, **esta Sala concluye que resulta innecesaria la audiencia solicitada**, máxime si a través de la presente resolución administrativa se declara la nulidad del acto de sanción.
76. Finalmente, con relación a que si bien el impugnante solicita la suspensión de la ejecución de la sanción conforme el literal a) del numeral 226.2 del artículo 226° del TUO de la Ley N° 27444, debe indicarse que en la medida que a través de la presente resolución administrativa se declara la nulidad de la sanción impuesta a través de la Resolución Administrativa del Órgano Sancionador N° 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH, no corresponde estimar lo solicitado, máxime si la nulidad declarada tiene efecto declarativo y retroactivo conforme lo prescrito en el artículo 12° del

³⁶<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/01724-2022-AA.pdf>

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.

TUO de la Ley N° 27444, por lo que se deja sin efecto jurídico alguno la sanción impuesta.

77. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución **no significa un pronunciamiento absolutorio** sobre el hecho materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, luego de subsanarse los vicios detectados en la presente resolución.
78. Asimismo, corresponde que la Entidad cautele que el ejercicio de su potestad disciplinaria se produzca antes del vencimiento de los plazos de prescripción; de modo que ejerza la potestad disciplinaria oportunamente. De lo contrario, corresponderá efectuar el deslinde de responsabilidades de los servidores involucrados en el vencimiento del plazo de prescripción, de conformidad con el numeral 3 del artículo 97º del Reglamento General de la Ley N° 30057³⁷.
79. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del principio de legalidad, así como el razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

En ejercicio de las facultades previstas en el Artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Administrativa del Órgano Sancionador N° 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH, del 21 de marzo de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la RED DE SALUD JAUJA; por haberse vulnerado el principio de legalidad.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución Administrativa del Órgano Sancionador N° 91-2025-GRJ-RSJ-OGRHH, debiendo la RED DE SALUD JAUJA subsanar en el más breve plazo los vicios

³⁷ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

"Artículo 97º.- Prescripción

(...)

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

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

advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JESUS ALFONSO CERRON AGUIRRE y a la RED DE SALUD JAUJA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la RED DE SALUD JAUJA, 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.

Firmado por
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P10

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.