



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 Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN Nº 001290-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1994-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : PAULA HERMINIA ROJAS YBERICO DE ORDINOLA
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora PAULA HERMINIA ROJAS YBERICO DE ORDINOLA contra la Resolución de Órgano Sancionador Sanción Nº 03-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, del 5 de marzo de 2020, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial Ucayali del Seguro Social de Salud, al haberse acreditado su responsabilidad en las faltas imputadas.*

Lima, 24 de julio de 2020

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 001-SERV.ENF-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, del 23 de enero de 2019, la Jefatura del Servicio de Enfermería del Hospital II Pucallpa de la Red Asistencial Ucayali del Seguro Social de Salud, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora PAULA HERMINIA ROJAS YBERICO DE ORDINOLA, en adelante la impugnante. Le imputó haber incurrido en las faltas tipificadas en los literales b), c) y d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹.
- El 8 de febrero de 2019 la impugnante formuló su descargo.
- Mediante la Resolución de Órgano Sancionador Sanción Nº 13-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, del 23 de abril de 2019, la Jefatura de la Unidad de Recursos

¹ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

(...)

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

d) La negligencia en el desempeño de las funciones".



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 Universalización de la Salud"

Humanos de la Red Asistencial Ucayali de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por ciento ochenta días sin goce de remuneraciones, luego de acreditarse su responsabilidad en la comisión de las faltas imputadas.

4. El 16 de mayo de 2019 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador Sanción N° 13-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019.
5. A través de la Resolución N° 001482-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 20 de junio de 2019, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-SERV.ENF-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, del 23 de enero de 2019, y de la Resolución de Órgano Sancionador Sanción N° 13-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, del 23 de abril de 2019, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
6. Posteriormente, con Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 003-SERV.ENF-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, del 9 de junio de 2019, la Jefatura del Servicio de Enfermería del Hospital II Pucallpa de la Red Asistencial Ucayali de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, imputándole la comisión de las faltas tipificadas en los literales c) y d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
7. El 23 de junio de 2019 la impugnante formuló su descargo.
8. Con Resolución de Órgano Sancionador Sanción N° 16-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, del 27 de septiembre de 2019, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial Ucayali de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por ciento ochenta días sin goce de remuneraciones.
9. El 9 de octubre de 2019 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador Sanción N° 16-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019.
10. A través de la Resolución N° 002469-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 24 de octubre de 2019, el Tribunal declaró la nulidad de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 003-SERV.ENF-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, del 9 de julio de 2019, y de la Resolución de Órgano Sancionador Sanción N° 16-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, del 27 de septiembre de 2019, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
11. En tal sentido, mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 05-SERV.MED-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, del 13 de noviembre de 2019², la Jefatura del Servicio de Medicina del Hospital II Pucallpa de la Red Asistencial Ucayali de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a

² Notificada a la impugnante el 22 de noviembre de 2019.



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 Universalización de la Salud"

la impugnante, imputándole la comisión de las faltas tipificadas en los literales c) y d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

Según se precisa en la resolución, la impugnante presentaba constantes indisciplinas y comportamientos violentos en su relación con sus demás compañeros. Además, incurría en deficiencias en el desarrollo del servicio de inyectables, infringiendo así en Manual de Organización y Funciones, aprobado por Resolución de Dirección de Red N° 049-RAUC-ESSALUD-2014, en sus numerales 20, 21 y 24.

12. El 3 de diciembre de 2019 la impugnante formuló su descargo, solicitando se tome en cuenta los argumentos de su descargo presentado el 22 de julio de 2019, así como de su informe oral. Además, indicaba que se había vulnerado el debido procedimiento administrativo y, que las supuestas faltas eran mentira.
13. Con Resolución de Órgano Sancionador Sanción N° 03-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, del 5 de marzo de 2020, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial Ucayali de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, al hallársele responsable de haber incurrido en las faltas previstas en los literales c) y d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

14. Al no encontrarse conforme con lo resuelto por la Entidad, el 10 de julio de 2020 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador Sanción N° 03-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, solicitando se revoque, en atención fundamentalmente a lo siguiente:
 - (i) Es objeto de hostilidades y represalias.
 - (ii) Ha quedado impune un hecho que denunció, referido a bebidas alcohólicas.
 - (iii) Es víctima de un cargamontón.
 - (iv) La Red Asistencial Ucayali ha sido sancionada por SUNAFIL por actos de hostigamiento en su contra.
 - (v) Se ha transgredido el debido procedimiento.
 - (vi) La sanción es desproporcionada.
 - (vii) Las autoridades están parcializadas.
 - (viii) Las denuncias en su contra son en represalia a ella, fabricadas para complacer al jefe de Enfermería.
 - (ix) La potestad disciplinaria ha prescrito.
 - (x) No hay suficiente actividad probatoria.
 - (xi) Debe tomarse en cuenta lo que dicen los pacientes de ella.

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 026-2016-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 Universalización de la Salud"

(xii) La Entidad apuesta por mentir.

15. Con Oficio N° 03-URH-RAUC-ESSALUD-2020 la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
16. Mediante Oficios N° 004903-2020-SERVIR/TSC y 004904-2020-SERVIR/TSC, el Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

17. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁴ **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".



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 Universalización de la Salud"

18. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
19. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁶, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁹.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ **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.

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

⁷ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95°.- 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".

⁸ El 1 de julio de 2016.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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



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 Universalización de la Salud"

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

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

¹⁰ **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,
- 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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

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)

21. 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.
22. 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 apelación¹¹ 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

23. 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.
24. 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 Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹¹ Al respecto, conforme la Resolución de Sala Plena Nº 001-2020-SERVIR/TSC, con la declaración del Estado de Emergencia Nacional y sus prórrogas se suspendió el cómputo de los plazos

¹² Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil



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 Universalización de la Salud"

25. 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 N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ se 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.
26. 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 sólo 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 Civil¹⁴.

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. (...)"

¹³ 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".

¹⁴ 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:

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- 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".

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

27. 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 4.1¹⁵ que dichas 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.
28. 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.
29. 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.

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

"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. (...)"



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 Universalización de la Salud"

- (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.
30. 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/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y 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 prescripción¹⁷.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
31. 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

¹⁶ 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

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

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo 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".

¹⁷ 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.



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 Universalización de la Salud"

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.

32. En el presente caso, la impugnante se encontraba sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, mientras que los hechos y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se han presentado después del 14 de septiembre de 2014, en ese sentido, corresponde aplicar las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sobre la oportunidad de la sanción

33. 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"*¹⁸. Por lo que establecer un plazo de prescripción para 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.

34. 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"*¹⁹. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad²⁰, 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"*.

35. Ahora bien, el artículo 94° de la Ley N° 30057²¹ establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario como para la

¹⁸Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2775-2004-AA/TC.

¹⁹Fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N° 01912-2012-HC/TC

²⁰Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

²¹**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**



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 Universalización de la Salud"

duración de mismo. Con respecto al primero, ha establecido que la potestad disciplinaria decae a los tres (3) años desde la comisión de la falta, o un (1) año a partir que la oficina de recursos humano de la entidad, o la que haga sus veces, toma conocimiento de los hechos. Por otra parte, con relación al plazo de prescripción para la duración del procedimiento, se establece que entre el inicio del procedimiento administrativo y la resolución final del procedimiento no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

36. Cabe acotar que conforme al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERIVR/TSC²², una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.
37. En el presente caso, la impugnante alega en su recurso de apelación que la potestad disciplinaria de la Entidad ha prescrito, de modo que corresponde analizar previamente si se ha configurado alguno de los supuestos establecidos en el artículo 94° de la Ley N° 30057.
38. Para este análisis, debe tenerse en cuenta que la Entidad ha iniciado procedimiento disciplinario y sancionado a la impugnante hasta en dos ocasiones, habiendo este Tribunal declarado nulo todo lo actuado por grave afectación al debido procedimiento administrativo.
39. Para efectos de resolver el caso concreto, esta Sala estima necesario analizar si la circunstancia acaecida ha generado la suspensión o interrupción del plazo de prescripción, teniendo en cuenta la diferencia entre ambas instituciones, que a tenor de lo expuesto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 7451-2005-PHC/TC, implica lo siguiente: *"(...) La interrupción y la suspensión del plazo se distinguen en el hecho de que producida la interrupción el plazo vuelve a contabilizarse. En cambio, la suspensión sólo detiene el cómputo del plazo y, superada la causal de suspensión, el plazo transcurrido se mantiene y se continúa contabilizando (...)"*.

"Artículo 94°.- 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 de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción".

²²Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 27 de noviembre de 2016.



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 Universalización de la Salud"

40. Así, tenemos que ni la Ley N° 30057 ni su Reglamento General han regulado ambas instituciones jurídicas. En cambio, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, sí ha contemplado un supuesto de suspensión del plazo de prescripción para el inicio de las acciones sancionadoras, del siguiente modo:

"252.2. El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes.

El cómputo del plazo de prescripción sólo se suspende con la iniciación del procedimiento sancionador a través de la notificación al administrado de los hechos constitutivos de infracción que les sean imputados a título de cargo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 253, inciso 3. Dicho cómputo deberá reanudarse inmediatamente si el trámite del procedimiento sancionador se mantuviera paralizado por más de veinticinco (25) días hábiles, por causa no imputable al administrado".

41. Como se aprecia, el único supuesto de suspensión contemplado expresamente en la Ley está referido a la prescripción en cuanto al inicio del procedimiento disciplinario, de modo que, **cuando se declara la nulidad de la resolución de instauración, el plazo debe continuar transcurriendo desde el tiempo que operó la causal de suspensión.**
42. Esta misma interpretación sobre la suspensión de la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ha sido recogida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 888-2016-SERVIR/GPGSC, del 19 de mayo de 2016, en donde se concluyó que: *"en caso se declare la nulidad del acto que contiene la instauración del procedimiento disciplinario, se debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión a efectos de continuar contabilizando el mismo hasta la emisión y notificación del nuevo acto de inicio del referido procedimiento".*
43. No obstante, hay diversos supuestos que pueden generar la suspensión del plazo de prescripción que no han sido contemplados en la norma, pero que debido a la práctica usual es necesario reconocer sus efectos, a partir del reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

44. Así, observamos que el artículo 94º de la Ley Nº 30057 contempla un plazo de prescripción dentro del procedimiento administrativo disciplinario, el cual se computa desde la notificación de la resolución de instauración hasta la oportunidad en la que se emite la resolución de sanción. Las reglas para la suspensión e interrupción del plazo no resultan del todo claras del texto normativo, por lo que, para resolver el presente caso, esta Sala considera oportuno efectuar algunas precisiones.
45. En principio, cuando este Tribunal declara la nulidad de la resolución de instauración y de sanción, **el tiempo transcurrido entre dichas resoluciones no podría sumarse al tiempo que dure el procedimiento desde que es nuevamente iniciado hasta que concluya con una nueva sanción.** De ahí que, al declararse la nulidad de la primera instauración, eliminarse todos sus efectos y retrotraerse lo actuado, **la única consecuencia posible es que se reanude el cómputo de plazo de prescripción para el inicio del procedimiento.** Recordemos, pues, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha precisado en el Informe Técnico Nº 1350-2016-SERVIR/GPGSC, que: *"uno de los rasgos distintivos de la nulidad es el carácter o efecto retroactivo de la declaración de nulidad a la fecha de emisión del acto nulo. La razón de esa disposición reside en que la declaración de invalidez del acto determina también la invalidez de todos sus efectos, dado que por tratarse de efectos contrarios al ordenamiento jurídico deben ser eliminados de éste"*.
46. Igualmente, en el Informe Técnico Nº 139-2017-SERVIR/GPGSC, ha señalado, que: *"al declararse la nulidad de los actos del procedimiento disciplinario retrotrayéndose hasta la etapa en la que se produjo el vicio de nulidad, se deberá iniciar nuevamente el procedimiento con el acto de apertura, **previa observancia del transcurso del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario.** Asimismo, cabe agregar que: *"Siendo así, en caso se declare la nulidad del acto que contiene la instauración del procedimiento disciplinario, se **debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión a efectos de continuar contabilizando el mismo hasta la emisión y notificación del nuevo acto de inicio del referido procedimiento**"*²³.*
47. Otro supuesto que tampoco ha sido aclarado por la norma está referido a los supuestos en los que únicamente se declara la nulidad de la resolución de sanción

²³En el Informe Técnico Nº 727-2018-SERVIR/GPGSC la Autoridad Nacional del Servicio Civil también indicó, que: *"(...) al declararse la nulidad de un PAD retrotrayendo los actos hasta la etapa de precalificación, resulta evidente que todos los actos sucesivos derivados de esta (como el acto de inicio, y finalmente, el acto de sanción), pierden sus efectos, debiendo iniciarse nuevamente el procedimiento con el acto de apertura, previa observancia del transcurso del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario"*.



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 Universalización de la Salud"

y si es que ello genera la suspensión o interrupción del plazo de prescripción de un año en la duración del procedimiento.

48. La jurisprudencia emitida por esta Sala ha precisado en reiteradas ocasiones que el periodo transcurrido entre la emisión de la resolución de sanción y su declaración de nulidad por parte de este Tribunal genera la suspensión del plazo de prescripción de duración del procedimiento (1 año), de modo que el plazo debe continuar su cómputo una vez que la Entidad cuente con la potestad sancionadora.
49. Para llegar a esa conclusión hay que recordar que la interposición de un recurso de apelación da inicio a un procedimiento recursal, el cual no está sujeto al plazo de prescripción, pues como afirma Zegarra Valdivia: "*Estando entonces a lo prescrito en nuestro Ordenamiento Jurídico, la posible demora en la resolución expresa de los recursos, dará lugar a la ficción del silencio administrativo negativo que luego permitirá la impugnación en la vía judicial del acto presunto, pero no a la prescripción*".

Sobre esto último -el procedimiento recursal-, Morón Urbina ha afirmado que: "*Cada recurso administrativo produce un procedimiento recursal distinto, que son los procedimientos administrativos de segundo grado a través de los cuales la administración a instancia del administrado, procede a la revisión o reexamen de sus decisiones anteriores, a fin de establecer la legalidad de lo actuado*"²⁴.

50. Así, cuando el órgano sancionador emite su resolución de sanción, está agotando el ejercicio de su potestad sancionadora, con lo cual, si la ejerció dentro del plazo de prescripción de un año desde la notificación de la instauración, la misma estará dotada de validez. Pero, si luego esta resolución es declarada nula como consecuencia de una apelación resuelta por este Tribunal, sería arbitrario castigar a la Entidad con el agotamiento de su potestad sancionadora porque no tuvo desidia en el ejercicio temporal de esa potestad. Por lo tanto, la nulidad del acto de sanción generará que el plazo de un (1) año continúe su cómputo una vez que la Entidad cuente nuevamente con la potestad sancionadora.
51. Lógicamente, si la nulidad genera efectos retroactivos a la fecha del acto declarado nulo (numeral 12.1 del artículo 12º del TUO de la Ley Nº 27444), el plazo debe continuar su cómputo incluyendo el tiempo transcurrido en una primera oportunidad.
52. Teniendo en cuenta estas reglas, en el caso concreto la impugnante afirma que ha operado la prescripción desde que se dio el primer inicio del procedimiento hasta

²⁴MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Op. cit.*, p. 549.



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 Universalización de la Salud"

la fecha de la emisión de la sanción que actualmente es impugnada. Sin embargo, conforme se ha indicado en el numeral 45 de la presente resolución, ello no es posible en tanto los actos administrativos emitidos previamente fueron declarados nulos por este Tribunal, y con ello desaparecieron todos sus efectos.

53. Así las cosas, tenemos que, desde la fecha de inicio del procedimiento disciplinario, esto es, el 22 de noviembre de 2019, hasta la fecha de emisión de la resolución impugnada, es decir, el 5 de marzo de 2020, no ha transcurrido más de un (1) año, por lo que no ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria.
54. Por lo antes expuesto, esta Sala considera que el extremo del recurso de apelación referido a la prescripción de la potestad disciplinaria no puede ser amparado.

Sobre la vulneración del debido procedimiento administrativo

55. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
56. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)²⁵»
57. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”²⁶. En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”²⁷.

²⁵Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

²⁶Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC.

²⁷Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.



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 Universalización de la Salud"

58. Dicho tribunal agrega, que: *"El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional"*²⁸.
59. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros²⁹.
60. En esa medida, tenemos que 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 adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende 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 afecten³⁰.

²⁸Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.

²⁹MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

³⁰**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.



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 Universalización de la Salud"

61. En el caso particular 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"*³¹. Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta *"(...) 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"*³².
62. Ahora, este Tribunal ya ha tenido ocasión de explicar ampliamente qué garantías derivan del debido procedimiento, y cuál es la obligación de la Administración Pública frente a estas. Así, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de mayo de 2012, se indicó que:
- "El debido procedimiento, con todas sus implicancias y alcances antes analizados, debe ser respetado plenamente en el marco de los procedimientos disciplinarios, en los que se juzga y sanciona a quienes tiene con la Administración lo que se ha denominado relaciones de sujeción especial, a fin de garantizar que su conducción se ajuste a derecho y se pueda ejercer un control apropiado de las potestades de la Administración"*.
63. Por lo que podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez.
64. Ahora bien, de los documentos que obran en el expediente se advierte que en esta ocasión la Entidad ha observado las garantías que derivan del procedimiento administrativo. Ha permitido que la impugnante pueda ejercer eficazmente su derecho de defensa y ha cumplido con efectuar una correcta imputación, siguiendo

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".

³¹RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

³²Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.



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 Universalización de la Salud"

las pautas brindadas por este Tribunal.

65. Si bien la impugnante afirma que existen vicios en el informe de precalificación, se observa que el Informe N° 046-ST/PAD-URH-RAUC-ESSALUD-2019, del 13 de noviembre de 2019, que da inicio al procedimiento, cumple con las condiciones que establece la Ley N° 30057 y su reglamento. Concretamente, cumple con indicar la posible sanción que correspondería aplicar a la impugnante de determinarse su responsabilidad en los hechos investigados.
66. Consecuentemente, no se ha corroborado que el procedimiento disciplinario esté plagado de vicios trascendentales que generen su nulidad, por lo que corresponde hacer un análisis del fondo de la controversia.

Sobre las faltas imputadas y los argumentos del recurso de apelación

67. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, la impugnante ha sido sancionada por presuntamente haber incurrido en dos faltas disciplinarias, recogidas en los literales c) y d) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Concretamente, las referidas a incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del superior jerárquico y de los compañeros de labor; y, la negligencia en el desempeño de las funciones.
68. En cuanto a la primera de las faltas, esta ha establecido un elemento objetivo vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:
- a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
 - b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configurarían esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.
 - c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la honra del agraviado, como cuando se le atribuyen falsamente hechos delictivos.

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

69. Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:
- Su superior.
 - El personal jerárquico.
 - Los compañeros de labor.

Entiéndase que cuando la norma hace referencia al "*personal jerárquico*", no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que aquel que ocupa el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera imputado.

70. Ahora bien, del tenor del acto de sanción se desprende que la imputación a la impugnante se sustenta en diferentes documentos que permitirían comprobar que ha maltratado a sus compañeros y que ha incurrido en grave indisciplina contra su superior.
71. Esta Sala ha procedido a revisar cada uno de los documentos indicados por la Entidad en el numeral 2.3.1 de la resolución de sanción, y ha verificado que los mismos no son suficientes para acreditar la configuración de la falta materia de análisis, a excepción de la Carta N° 264-SERV.ENF-HII-D-RAUC-ESSALUD-2018, del 20 de diciembre de 2018, suscrito por la Jefatura del Servicio de Enfermería del Hospital II Pucallpa³³. Así pues, los demás documentos, aunque contienen relatos de problemas de clima laboral en el área, tratos poco corteses y presuntos incumplimientos de parte de la impugnante de sus obligaciones, no describen en sí hechos que puedan ser calificados como actos de violencia, grave indisciplina o faltamientos de palabra. Menos aún están acompañados de pruebas que puedan respaldarlos y generen certeza en este cuerpo Colegiado.
72. Sin embargo, sí se ha verificado que lo descrito en la Carta N° 264-SERV.ENF-HII-D-RAUC-ESSALUD-2018 constituye un acto de grave indisciplina hacia su superior, como es, la amenaza de parte de la impugnante al Jefe del Servicio de Enfermería del Hospital II Pucallpa, a quien le habría dicho que "*lo cortarían en mil pedazos*". La impugnante afirma que esto fue solo una metáfora que no fue entendida por la persona a quien se la manifestó, lo que permite colegir que lo descrito por el Jefe del Servicio de Enfermería es cierto, vale decir, que la impugnante empleó esa expresión, lo cual sí califica como un desafortunado acto de grave indisciplina.

³³ Al respecto, en el citado documento la Jefatura del Servicio de Enfermería del hospital II Pucallpa relata que entre el 19 y 20 de diciembre de 2018 se produjo una serie de altercados con la impugnante.



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 Universalización de la Salud"

Además, esto es corroborado con la imagen de *Whatsapp* adjunta a la carta en mención, en la que la impugnante hace referencia que lo *"reventará en mil pedazos"*, y una declaración de quien afirma atestiguó el hecho.

73. Por lo tanto, esta Sala considera que se ha configurado la falta imputada por uno de los hechos descritos y atribuidos a la impugnante, relacionados con el jefe del Servicio de Enfermería; lo que amerita se le imponga una sanción.

74. De otro lado, tenemos que el literal d) sanciona: *"La negligencia en el desempeño de las funciones"*. Vale decir, sanciona el actuar poco diligente de un servidor.

75. En ese sentido, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia *"(...) comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en "...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas..."³⁴.*

76. Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

77. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.

78. Por lo que, el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria.

79. Este Tribunal ya ha tenido ocasión de emitir numerosos pronunciamientos en los que ha explicado cuál es el contenido de esta falta y cómo es que debe ser vinculada

³⁴MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.



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 Universalización de la Salud"

con otras disposiciones que permitan determinar claramente cuál es la conducta proscrita, a fin de garantizar el debido procedimiento administrativo. Incluso, el 1 de abril de 2019 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, en la que se fijaron pautas sobre cómo se debe aplicar la falta en cuestión.

80. En el considerado 31 del precedente vinculante en mención, se indicó: *"este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal"*.
81. Asimismo, este Tribunal indicó en el considerando 32 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC que: *"funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento"*. (el resaltado es nuestro).
82. En el presente caso la Entidad ha identificado qué cargo ocupaba la impugnante y qué funciones no ha cumplido cabalmente; esto es, las descritas en los numerales 20, 21 y 24 del Manual de Organización y Funciones, aprobado por Resolución de Dirección de Red N° 049-RAUC-ESSALUD-2014.
83. En torno a esta imputación, vemos que en el expediente obran fotografías que denotan el poco cuidado que tenía la impugnante en el desempeño de sus funciones, como la de supervisar la desinfección y esterilización de los materiales, insumos y ropa hospitalaria. Igualmente, se aprecia desorden y que los ambientes no estaban debidamente adecuados para la atención. Sobre esto, la impugnante no ha ofrecido prueba alguna que permita inferir que haya tomado acción alguna para asegurar que los ambientes sean los más adecuados para los pacientes.
84. Por lo tanto, este cuerpo Colegiado concluye que esta falta imputada está debidamente acreditada, por lo que corresponde se imponga una sanción a la impugnante.
85. Finalmente, tenemos que la sanción impuesta a la impugnante es una suspensión de sesenta (60) días (de un máximo de doce (12) meses). Esta, a consideración de este cuerpo Colegiado, resulta ser proporcional a las faltas cometidas, principalmente, a la referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, la cual reviste gravedad dado que el Estado debe brindar servicios de salud de calidad y en óptimas

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. 026-2016-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 Universalización de la Salud"

condiciones, lo cual debido al poco cuidado de la impugnante no se estaría cumpliendo, tal como se evidencia de las fotografías ofrecidas por la Entidad.

86. Consecuentemente, esta Sala concluye que está acreditada la responsabilidad de la impugnante en las faltas imputadas, y que sí corresponde la sanción impuesta, por lo que debe declararse infundado el recurso de apelación sometido a análisis.

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 INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora PAULA HERMINIA ROJAS YBERICO DE ORDINOLA contra la Resolución de Órgano Sancionador Sanción Nº 03-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, del 5 de marzo de 2020, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial Ucayali del SEGURO SOCIAL DE SALUD, al haberse acreditado su responsabilidad en las faltas imputadas; por lo que se CONFIRMA la resolución impugnada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora PAULA HERMINIA ROJAS YBERICO DE ORDINOLA y a la Red Asistencial Ucayali del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la Red Asistencial Ucayali del SEGURO SOCIAL DE SALUD.

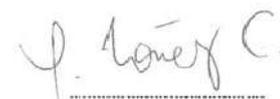
CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL


LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/P6

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 026-2016-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.