



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO SOBRE EXPEDIENTE N° 06-2020 //
4788-2021-SERVIR/TSC**



**PRESENTADO POR
MELODY TIFFANY BENAVIDES AGUILAR**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el
Título de Abogada**

Informe Jurídico sobre Expediente N° 06-2020 // 4788-2021-SERVIR/TSC

- Materia** : “Procedimiento Administrativo Disciplinario -
SERVIR”
- Entidad** : Tribunal del Servicio Civil
- Bachiller** : Melody Tiffany Benavides Aguilar
- Código** : 2012128817

LIMA – PERÚ

2024

El presente Informe Jurídico describe un Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante PAD, que se origina en virtud de que **Z.M.V.L.** se incorporó al Hospital IV “Alberto Sabogal Sologuren” de la Red Prestacional Sabogal, en adelante La Entidad, y presentó -posteriormente ratificó- un Título presuntamente falso, como Profesional Técnico en Computación e Informática emitido por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”.

Como parte de las acciones de control posterior, La Autoridad Administrativa, solicitó a la Dirección Regional Metropolitana de Lima la confirmación sobre la verificación del título de Técnico en Computación e Informática otorgado por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”, a favor de **Z.M.V.L.** Dicho organismo, encargado y competente para emitir pronunciamientos en relación a la verificación de la autenticidad de grados y/o títulos expedidos a profesionales técnicos en Lima Metropolitana, indicó que el título de **Z.M.V.L.** no era un título reconocido por la Dirección Regional de Lima Metropolitana. Por tanto, la Secretaría Técnica, en el marco de sus funciones, recomendó el inicio al PAD, con sanción de destitución, por la comisión de una presunta infracción establecida en el art. 85º, literal q) de la Ley del Servicio Civil.

En esa línea, el órgano Instructor, para el caso en concreto, dispuso iniciar el PAD a **Z.M.V.L.** No obstante, mediante Resolución N° 580-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, la Entidad dispuso de oficio declarar la Nulidad del Acto de Inicio de PAD; por tanto, el procedimiento se retrotrajo al momento anterior a la emisión del mismo. Ello, en mérito a que el acto de inicio del PAD no consignaba la descripción de los hechos, de igual forma los documentos y antecedentes que dieron lugar al inicio del procedimiento, por lo cual, se volvió a notificar el inicio del PAD a la persona de **Z.M.V.L.** Ulteriormente, el órgano instructor concluyó que a **Z.M.V.L.** le asistía responsabilidad administrativa conforme la imputación señalada anteriormente establecida en la Ley del Servicio Civil y agregando los incisos dos, cuatro y cinco del art. 6º y el inciso dos del art. 7º de la Ley del Código de ética de la Función Pública, recomendando sancionar con destitución.

Posteriormente, el órgano sancionador, para el caso en concreto, en esa misma línea, mediante Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, dispuso imponer sanción de destitución a la persona de **Z.M.V.L.**

Finalmente, **Z.M.V.L.**, conforme al derecho que le asistía, presentó recurso de apelación, el mismo que por corresponder, fue elevado al Tribunal de Servir, quien finalmente, con Res. N° 371-2022-SERVIR/TSC, declaró Infundado el recurso de apelación presentado por **Z.M.V.L.**, y, en consecuencia, confirmó la Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, que disponía la sanción de destitución.

NOMBRE DEL TRABAJO

BENAVIDES AGUILAR.docx

RECUENTO DE PALABRAS

8948 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

26 Pages

FECHA DE ENTREGA

Nov 21, 2023 11:22 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

48627 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

115.5KB

FECHA DEL INFORME

Nov 21, 2023 11:24 AM GMT-5**● 16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dr. GINO RIOS PATIÓ
Director del Instituto de Investigación
Jurídica

GRP/
REB

ÍNDICE

CAP.	NOMBRE	PÁG.
I.	RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO	3
1.1	De la etapa preliminar al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario	3
1.2	Fundamentos por los que se recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario	4
1.3	Del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario	5
1.4	De los descargos presentados por la parte imputada	5
1.5	De la declaratoria de Nulidad de oficio	5
1.6	El informe del órgano instructor	6
1.6.1	Con respecto a la imputación de cargos	6
1.6.2	Con respecto a los medios probatorios	6
1.6.3	Con respecto a la norma vulnerada	7
1.7	La Resolución del Órgano Sancionador	8
II.	IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	10
1.1	De la nulidad de oficio	10
1.2	De los principios y deberes éticos trasgredidos, en el marco de la Ley N° 27815	10
2.2.1	De los Principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad	11
2.2.2	Del deber de Transparencia	12
III.	POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS	13
3.1	De la pertinencia de la declaración de nulidad del acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario	13
3.2	Respecto a los principios y deberes éticos trasgredidos	15
IV.	POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A LA SANCIÓN	17
4.1	Resolución de Gerencia N°550-GRPS-GG-ESSALUD-2021	17
4.2	Resolución N° 371-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala	18
V.	CONCLUSIONES	21
VI.	BIBLIOGRAFÍA	23
VII.	ANEXOS	25

CAPITULO I

RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

1.1. De la etapa preliminar al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El Hospital IV “Alberto Sabogal Sologuren”, de la Red Prestacional Sabogal, en adelante La Entidad, convocó al Proceso de Selección PS N° 010-CAS-RASAB-2010 donde requirió personal bajo la modalidad establecida en el Decreto Legislativo 1057°, entre otros, de un (1) Digitador Asistencial.

Z.M.V.L. postuló al citado proceso de selección, siendo declarada ganadora del puesto CAS de Digitador Asistencial, en fecha 31 de diciembre del 2010, suscribiendo el Contrato Administrativo de Servicios N° 1194-G-RAS-ESSALUD-2010, en base al cual se incorporó como servidora de La Entidad para desempeñar el puesto antes señalado. Es de agregar que dicho contrato, fue prorrogado y renovado, según correspondió, mediante adendas hasta el 31 de diciembre de 2018.

En fecha 10 de enero de 2011, **Z.M.V.L.**, con posterioridad a su incorporación como servidora de La Entidad, de puño y letra llenó la “*Ficha Única de Personal- Bienestar de Personal*”, en la cual consignó como Grado o Título obtenido el de Técnico en Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico “CESCA”. Asimismo, presentó su Currículum Vitae documentado debidamente fedateado, en el cual adjuntó el Título presuntamente falso de Profesional Técnico en Computación e Informática emitido por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”.

En fecha 15 de julio de 2013, de puño y letra, **Z.M.V.L.** llenó una nueva “Ficha única de Persona-Bienestar de Personal”, en la que declaró por segunda vez desde el inicio de su vínculo laboral como Grado o Título Obtenido el de Técnico en Computación e Informática emitido por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”.

El 24 de abril de 2017 se publicó la Ley N° 30555, “Ley de incorporación de los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encontraban bajo el régimen de CAS al régimen laboral del D. L. 728°”, en el cual **Z.M.V.L.** resultó beneficiaria. A razón de ello, el 1 de enero de 2019, en aplicación de la referida norma legal, **Z.M.V.L.** fue incorporada al régimen laboral amparado por el D. L. N° 728°; para lo cual, la Oficina de Recursos Humanos, conforme al procedimiento establecido para tal efecto, le solicitó nuevamente la presentación de los documentos personales tales como título técnico, capacitaciones, constancias laborales, etc., para ser incorporado a su legajo personal.

En este contexto, **Z.M.V.L.**, presentó el 24 de enero de 2019 la Constancia de Modificación o Actualización de Datos del Trabajador, en el que consignó como Datos de la Situación Educativa ser Profesional Técnico

en Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico “CESCA”.

Como parte de las acciones de control posterior, mediante la Carta N° 2568-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2019 de fecha 13 de agosto de 2019, la Oficina de Recursos Humanos, de la Red Prestacional Sabogal en adelante ORH, solicitó a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana -DRELM, la confirmación sobre la verificación del título de Técnico en Computación e Informática otorgado por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”, a favor de **Z.M.V.L.**

El 29 de noviembre de 2019, la ORH tomó conocimiento del Oficio N° 5223-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OGESUP, mediante el cual el jefe de Gestión de Educación Superior de la DRELM, informó que el título de Técnico en Computación e Informática otorgado por el Instituto Superior Tecnológico Privado “CESCA”, a favor de **Z.M.V.L.**, y presentado por esta en repetidas oportunidades durante su relación laboral, no es un título reconocido por la DRELM.

Mediante Nota N° 001-UAP-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020 del 13 de enero de 2020, el jefe de la Oficina de Administración de Personal puso a conocimiento de la jefatura de la ORH, lo informado por la Unidad de Gestión de la Educación Superior de la **DRELM** en relación al Título Profesional Técnico de **Z.M.V.L.**, a fin de que sea derivado el expediente a la **STPAD**, para que se realicen las acciones administrativas correspondientes.

Mediante Informe de Precalificación N° 50-ST-OFRH-OA-GRPS-ESSALUD-2020 del 20 de julio de 2020, emitido por la **STPAD**, recomendó el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario a **Z.M.V.L.**, por presunta comisión de la infracción tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, proponiendo como posible sanción la **DESTITUCIÓN**, prevista en el literal c), del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil.

1.2. Fundamentos por los que se recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario

De acuerdo a los hechos contenidos en el Informe de Precalificación N° 50-ST-OFRH-OA-GRPS-ESSALUD-2020, de fecha 20 de julio de 2020, se le imputó a **Z.M.V.L.**, lo siguiente: El haber presentado en reiteradas oportunidades en su condición de servidora de la Institución, un Título presuntamente falso de Profesional Técnico en Computación e Informática emitido por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”, en base al cual logró su incorporación para desempeñar el puesto de Digitador Asistencial, y mantener una relación laboral a sabiendas y bajo el influjo de documentación presuntamente falsa; toda vez, que la DRELM comunicó a La Entidad que el título de Técnico en Computación e Informática y supuestamente otorgado por el Instituto Superior Tecnológico Privado “CESCA”, a favor de **Z.M.V.L.**, y presentado por esta en repetidas oportunidades durante su relación laboral, no es un título reconocido por la DRELM.

1.3. Del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Que, conforme al Informe de Precalificación N° 05-ST-OFRH-OA-GRPS-ESSALUD-2020, donde la **STPAD** recomendó la apertura del **PAD**, por la vulneración a la falta disciplinaria señalada en el inciso q) del Art. 85 de la Ley del Servicio Civil, cuya sanción es pasible de suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo, mediante Memorando N° 852-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020, se notificó a **Z.M.V.L.** el 6 de agosto de 2020 el inicio del **PAD**, dándole el plazo de cinco (5) días hábiles –prorrogables– para ofrecer sus descargos ante las imputaciones que se le formularon. Sin perjuicio de ello, y como se verá más adelante, se notificó nuevamente el inicio del **PAD** por los hechos contenidos en la Resolución de Gerencia N° 580-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021.

1.4. De los descargos presentados por la parte imputada

Mediante Carta N° 086-2020/ODGB, recepcionada por La Entidad el 11 de agosto de 2020, **Z.M.V.L.** solicitó ampliación de plazo, conforme al derecho que le asistía, solicitó ampliación de plazo para presentar el descargo correspondiente.

Mediante Carta N° 092-2020/ODGB, recepcionada por La Entidad el 18 de agosto de 2020, **Z.M.V.L.** cumplió con remitir sus descargos por escrito, solicitando la nulidad del Memorando N° 852-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020 (Acto de Inicio de **PAD**), por el incumplimiento a los aspectos que debe contener el acto administrativo de inicio del **PAD**¹.

1.5. De la declaratoria de Nulidad de Oficio

La Entidad, advirtió que, mediante el documento notificado como el inicio del **PAD**, no se había consignado la descripción de los hechos que configuraban la falta, la descripción de los documentos y antecedentes que fundamentaron al inicio del procedimiento, entre otros. Ello, en el marco de lo expresado en el Art. 107°, del Reglamento de la Ley 30057°. Por tanto, se estaría negando al administrado (a) a conocer los hechos y exponer sus argumentos de defensa o descargos respecto de ellos.

La Entidad procedió a declarar mediante Resolución de Gerencia N° 580-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, la nulidad de oficio del documento que dio inicio al **PAD**, notificado mediante Memorando N° 852-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020, de fecha 21.07.20., y retrotraer el procedimiento al momento anterior de la emisión del acto de inicio del **PAD**.

Mediante Memorando N° 2124-ORH-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, de fecha 09.07.21, notificado en fecha 12.07.2021., se procedió a notificar a **Z.M.V.L.**, el inicio del **PAD**. Asimismo, se le otorgó el plazo de (5) días hábiles –prorrogables– para expresar sus descargos² ante las imputaciones formuladas. No obstante, **Z.M.V.L.** no hizo efectivo su derecho.

1.6. El informe del Órgano Instructor

De acuerdo a lo establecido en la normativa aplicable, el órgano instructor conduce el procedimiento hasta la proyección de su informe, independientemente de que el/la imputado(a) no presente su descargo.

Mediante Informe N° 15-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2021, de fecha 02 de agosto de 2021, el órgano instructor procedió a emitir pronunciamiento respecto a los hechos atribuidos a **Z.M.V.L.**, en el marco de la normativa aplicable.

1.6.1 Con respecto a la imputación de cargos

Se le imputó a **Z.M.V.L.**, responsabilidad disciplinaria por la presentación de un título falso de Profesional Técnico en Computación e Informática, teniendo la condición de “servidora”, así como por haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa que habría presentado, cuando inició su vínculo laboral con la Entidad y, posteriormente, haber sido incorporada al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lo antes expuesto, implicaría la trasgresión de los Principios de Idoneidad, Probidad, y Veracidad, así como del Deber de Transparencia; previstos en el Código de Ética de la Función Pública.

1.6.2 Con respecto a los medios probatorios

De la revisión del expediente se advierte los siguientes medios probatorios:

- Copia del Curriculum Vitae, documento debidamente documentado y fedateado, presentado por **Z.M.V.L.**, en el cual adjuntó el Título de Técnico en Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico “CESCA”.
- Copia del Título Técnico en Computación e Informática otorgado por el Instituto Superior Tecnológico Privado “CESCA”, y presentado por **Z.M.V.L.** luego de iniciado su vínculo laboral con EsSalud el 31 de diciembre de 2010, el mismo que fue presentado en una segunda oportunidad ante la Oficina de Recursos Humanos fedateado con fecha 19 de diciembre de 2018, el cual obra en el legajo personal de **Z.M.V.L.**
- Las “Fichas Únicas de Personal-Bienestar de Personal” en las cual **Z.M.V.L.**, consignó como grado o título obtenido el de Técnico en Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico “CESCA”. De fecha 10.01.11. y 15.07.13
- La Constancia de Modificación o Actualización de Datos del Trabajador presentada por **Z.M.V.L.**, en fecha 24.01.19, en la cual consignó como datos de la situación educativa, ser Técnico en Computación e Informática.

- El Oficio N° 5223-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OGESUP, mediante el cual el jefe de la Oficina de Gestión de la Educación Superior de la **DRELM**, informó que el título de Técnico en Computación e Informática otorgado por el Instituto Superior Tecnológico Privado “CESCA”, a favor de **Z.M.V.L.**, y presentado por esta en repetidas oportunidades durante su relación laboral, no es un título reconocido por la DRELM.

1.6.3 Con respecto a la norma vulnerada

La “Ley N° 27815- Ley del Código de Ética de la Función Pública, dispone lo siguiente:

“Artículo 6°. - Principios de la Función Pública:

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad. - Actúa con rectitud, honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido o por sí o por interpósita persona.

(...)

4. Idoneidad. - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad. - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales como todos los miembros de su institución y con la ciudadanía y contribuye al esclarecimiento de los hechos”.

“Artículo 7°. - Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2. Transparencia. Debe efectuar los actos del servidor de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna (...).”

En ese sentido, la transgresión de los Principios y Deberes enunciados precedentemente, significaría que **Z.M.V.L.** habría incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

“Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil

Artículo 85°. 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:

(...) q) Las demás que señale la Ley.”

Al respecto, es preciso mencionar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, se formalizó la

opinión adoptada por el Consejo Directivo de Servir en la Sesión N° 29-2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, en el que, entre otros aspectos, se señaló que:

“(...) 2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (...)”.

1.7. La Resolución del Órgano Sancionador

Previamente, mediante Memorando N° 2592-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2021, de fecha 9 de setiembre de 2021, se cursó una comunicación a **Z.M.V.L.**, a través de la cual se le informó que previo al pronunciamiento final a emitirse en primera instancia, de estimarlo conveniente, podría solicitar informe oral, conforme el derecho que le asiste las disposiciones concordantes Ley 30057°.

No obstante, **Z.M.V.L.** no cursó comunicación conforme al derecho que le asistía. Lo cual fue informado al órgano sancionador mediante Nota N° 339-OH-OA-GRPS-ESSALUD-2021, de fecha 27 de setiembre de 2021. Asimismo, se elevó el proyecto de acto resolutivo con la propuesta de sanción respectiva.

Conforme la Res. de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021 del 29 de setiembre de 2021, se emitió el pronunciamiento del Órgano Sancionador, con la imposición de la sanción de destitución a la persona de **Z.M.V.L.**, previendo que la sanción dispuesta es proporcional con la falta cometida; para lo cual se tuvo en consideración las consideraciones contenidas en el Art. 87° de la Ley N° 30057, como son:

a) La existencia de grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado

Debido a que **Z.M.V.L.** transgredió los principios de probidad, idoneidad y veracidad y el deber de transparencia, establecidos en los numerales 2 , 4 y 5 del artículo 6 y en el numeral 2 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el cual es aplicable para a los servidores públicos de las entidades públicas, conforme a lo establecido en el art. 4° del mencionado cuerpo normativo, donde además se señala que el ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del Código de ética de la Función Pública y asumir el compromiso de su cumplimiento adecuado, por cuanto la presentación de documento falso transgrede el funcionamiento de las entidades públicas, así como la vulneración a la fe pública y laboral que debe presentarse entre el empleador y el trabajador, donde debe imperar, en el accionar del trabajador, un accionar honesto y honrado.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento

Se encuentra debidamente acreditado el presente criterio toda vez que **Z.M.V.L.** trabajó bajo el influjo o a sabiendas de la documentación falsa que presentó para hacer posible el inicio de su vínculo laboral con La Entidad y haber sido incorporada al régimen laboral del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ocultando dicha información en beneficio de su persona.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiéndose que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. -

Este supuesto no se verifica en el presente caso.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción

Se encuentra acreditado que **Z.M.V.L.** habría cometido la infracción en calidad de servidora, contando con un vínculo laboral.

e) La concurrencia de varias faltas

No se aprecian hechos en este sentido.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta

No se aprecian hechos en este sentido.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

No se aprecian hechos en este sentido.

h) La continuidad en la comisión de la falta

Se advirtió que **Z.M.V.L.** continuaba cometiendo la falta, ya que, mantenía el vínculo laboral con La Entidad. Sobre el particular, la Autoridad del Servicio Civil, en el considerando 39 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC señaló que, respecto a una conducta vinculada al ejercicio de la función pública, a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación y/o información inexacta y/o falsa; se tendrá que la conducta permanecerá en el tiempo mientras que el servidor continúe con la presentación de sus servicios.

i) El beneficio ilícitamente obtenido

Se advierte que **Z.M.V.L.** accedió ilícitamente al servicio público, toda vez que bajo el influjo y/o a sabiendas de la documentación falsa que presentó a La Entidad, concretó su vínculo laboral con la Entidad, así mismo fue incorporada al régimen laboral del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral., con todos los beneficios económicos que ello significó.

Por todo lo expuesto, el Órgano Sancionador dispuso imponer la sanción de destitución a la persona de **Z.M.V.L.**, por haber vulnerado el inciso q) del Art. 85° de la Ley N° 30057, concordante con el literal c) del Reglamento General del Servicio Civil.

CAPITULO II

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

1.1. De la Nulidad de Oficio

Que, mediante Memorado N° 852-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020, de fecha 21 de julio de 2020, se notificó a **Z.M.V.L.** el inicio del PAD, precisando que el acto se daba conforme a la descripción de los hechos detallados en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD y los documentos que lo sustentan. En ese sentido, conforme al Reglamento General de la Ley N° 30057, se le otorgó plazo de (5) días para presentación de descargos.

Que, a través de la Carta N° 092-2020/ODGB, recepcionada por La Entidad el 18 de agosto de 2020, **Z.M.V.L.** cumplió con remitir sus descargos solicitando la nulidad del Memorado N° 852-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020 (Acto de inicio del PAD), debido a que se habría vulnerado el principio de tipicidad, causalidad, culpabilidad y del debido procedimiento. Al respecto, es preciso indicar que la vulneración de los principios argüidos por **Z.M.V.L.**, se encuentran directamente vinculados a los requisitos que la administración omitió en el acto de inicio del PAD.

Que, la administración advirtió, en efecto, que, en el documento de inicio del PAD, no se consignaron los requisitos contenidos en el art. 107° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

Que, en mérito a ello, el órgano instructor, al darse cuenta que el acto de inicio del PAD seguido contra **Z.M.V.L.** no contenía algunos de los requisitos de validez, por corresponder, le solicitó a su superior jerárquico, mediante Informe N° 011-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2021, de fecha 1 de julio de 2021, conforme a lo señalado en la Ley del Procedimiento Administrativo General, como con los diversos pronunciamientos de la Autoridad del Servicio Civil, se sirva emitir el acto resolutivo mediante el cual se declare la nulidad de oficio del Acto de Inicio del PAD, efectuado mediante Memorado N° 852-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020, retrotrayendo el PAD al momento previo a la emisión del acto de inicio del mismo.

Que, en ese sentido, la Oficina de Administración de la RPS, superior jerárquico del órgano instructor para el caso en concreto, mediante Resolución de Gerencia N° 580-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, dispuso declarar la nulidad de oficio del Acto de Inicio del PAD, efectuado mediante Memorado N° 852-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2020, bajo los alcances planteados por el órgano instructor.

1.2. De los principios y deberes éticos trasgredidos, en el marco de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética y la Función Pública

Sobre el particular, debe indicarse lo siguiente:

Conforme a lo desarrollado en el numeral 1.6.3. del presente Informe, el caso sobre el que versa el análisis del caso tiene que ver con la transgresión a los principios de veracidad, idoneidad y probidad, devenidos de la presentación de un título falso de Profesional Técnico en Computación e Informática, por parte de **Z.M.V.L.**

Cuestión por la cual, resulta pertinente comentar los principios que la Ley N° 27815 y que con el accionar de **Z.M.V.L.** se habrían transgredido.

Previamente, es menester señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, dispuso en su informe técnico N° 1990-2016-SERVIR-GPGSC del 7 de octubre de 2016, que las sanciones y procedimientos propias del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, son aplicables para las faltas que devengan de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Dicho esto, en este punto resulta relevante además tener clara la definición de funcionario y/o servidor público y lo que implica. La propia Ley N° 27815, Ley del Código de Ética y la Función Pública, considera como servidor público a todo empleado, funcionario o servidor de las entidades públicas, sin importar el régimen laboral o la contratación.

Ahora bien, la misma norma establece que los funcionarios y servidores públicos, están supeditados al cumplimiento de preceptos que guían su comportamiento adecuado, pues estos configuran una de las garantías esenciales del Estado de derecho. Argumento concordante según la Guía para funcionarios y servidores del Estado, en su primera edición publicada en 2016.

1.2.1. De los Principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad

Al respecto, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética y la Función Pública, determina en su Artículo 6° los Principios de la Función Pública. Así tenemos, el **principio de probidad**, entendido como el actuar con honestidad a favor del interés general; el **principio de idoneidad**, entendido como la aptitud técnica, legal y moral, como condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública; y, el **principio de veracidad**, entendido desde la contribución al esclarecimiento de los hechos.

En ese sentido, en el presente caso se imputa a **Z.M.V.L.** responsabilidad por haber presentado un título falso de Profesional Técnico en Computación e Informática, teniendo la condición de “servidora”, haber declarado información inexacta, así como haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa que habría presentado y con la cual se hizo posible el inicio de un vínculo laboral con La Entidad. Razón por la cual, tomando como basamento la acreditación de los hechos que se le atribuyen a **Z.M.V.L.**, no habría actuado con rectitud, honradez y honestidad, moralidad, ni actuado con la autenticidad esperada como servidor público.

1.2.2. Del Deber de Transparencia

Ahora bien, con respecto al deber de Transparencia, del mismo modo, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética y la Función Pública, determina en el inciso 2 de su Artículo 7, que los servidores deben ejecutar los actos del servicio de manera transparente, siendo que sus actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. Además, que los servidores deben brindar y facilitar información fidedigna, oportuna, y completa.

Al respecto, en el mismo tenor que la explicación precedente, considero que mediante el procedimiento administrativo disciplinario ha sido posible probar que **Z.M.V.L.** no cumplió con presentar *información fidedigna*, al haber consignado como grado de instrucción obtenido el de Técnico Profesional en Computación e Informática. Siendo que, de acuerdo a la verificación realizada por el órgano competente –DRELM- mediante la cual se pudo validar que no existe registro como profesional técnico a nombre de **Z.M.V.L.**, por cuanto la presentación y consignación de un documento falso vulnera el correcto funcionamiento de la Administración Pública y el quebrantamiento de la fe pública y laboral que debería existir entre el administrado y la institución.

Finalmente, por todo lo expuesto, corresponde cuestionarnos respecto a la importancia de la ética –en general- respecto al ejercicio de la función pública, lo cual es posible definir con la argumentación del profesor Armando Mera, quien relaciona la ética como “la permisión a los funcionarios de actuar inteligente y libremente buscando la verdad y el bien y, responder por las consecuencias de sus actos. Porque los funcionarios, debido a su grandeza y su debilidad humana pueden elegir bien o mal y la ética les dice cómo hacerlo bien. Porque los funcionarios son los responsables de las consecuencias de sus actos, no solo presentes sino también futuros. Tiene que responder por la generación presente y la futura” (Mera Rodas, 2016, Párrafo 5). Esto es, que, en mérito al accionar contrario a las normas establecidas para el correcto ejercicio de la función pública, resulta concordante la sanción a la cual **Z.M.V.L.** fue sometida.

CAPITULO III

POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

3.1 De la pertinencia de la declaración de nulidad del acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Al respecto, el Órgano Instructor, pertinentemente, solicitó a su superior jerárquico, en concordancia con el Art. 11 de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, la declaración de nulidad del acto de inicio del **PAD** en contra de **Z.M.V.L.**, y por tanto retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del acto de inicio del mismo. Por lo que es menester recurrir a lo que establece la normativa aplicable al respecto.

La nulidad de oficio, es uno de los mecanismos de revisión de oficio previstos por la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, en adelante LPAG. Para el profesor Danós Ordoñez (2003) “El ordenamiento administrativo confiere a la Administración Pública la potestad de la anulación de oficio, entendida como una prerrogativa otorgada a la Administración para la realización de los intereses públicos sin necesidad de acudir al Poder Judicial” (Pág. 33).

Entonces, con respecto a su aplicación, en primer lugar, se tiene como marco la LPAG, que establece en su Artículo 10° los vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, es decir, las causales bajo las cuales la administración puede declarar la nulidad de oficio de un acto administrativo.

Asimismo, es de mencionar que, en dicha salvedad, como ha interpretado el tratadista nacional Morón Uribe (2019) “el castigo jurídico para los actos incursos en alguna causal privativa de los efectos jurídicos aspirados por su autor y que el acto estaba llamado a producir de no existir tal causal” (Pág. 10).

Se han establecido además de causales, las condiciones bajo las cuales la administración puede ejercer tal potestad. Por tanto, al respecto, considero que, si bien dicha potestad debe cumplir con ciertos aspectos establecidos por la norma, también es cierto que lo más importante, además de enmendar algún desacierto de la administración, es el hecho de permitir al servidor procesado ejercer adecuadamente su derecho a la defensa, de lo contrario la entidad estaría incumpliendo con el otorgamiento de las garantías de un debido procedimiento pues se estaría, indirectamente, induciendo a error al procesado, cuando este plantee sus descargos y con ello vulnerando los derechos del administrado.

Asimismo, y con la finalidad de adentrarnos aun más en la normativa aplicable para el caso en concreto, se tiene que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, se ha pronunciado al respecto, así tenemos, por ejemplo, el Informe Técnico N.º 1350- 2016-

SERVIR/GPGSC, a través del cual la mencionada Autoridad precisa como uno de los rasgos distintivos de la nulidad, el efecto retroactivo de la declaración de nulidad a la fecha de emisión del acto nulo, que además invalida los efectos del mismo, así como los efectos que pudo haber surtido.

Es decir, una vez declarada la nulidad del acto administrativo, bajo los criterios antes mencionados, éste ya no surtiría efectos jurídicos y por tanto el nuevo acto debe retomar el procedimiento al momento anterior al momento de la emisión del acto primigenio.

En esa misma línea, con relación a la potestad para declarar el acto como nulo, es importante recalcar que si bien la LPAG establece que la nulidad de oficio debe ser conocida y declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se pretende invalidar, para ello, se deberán tener en cuenta, además, a las autoridades del **PAD**, determinadas en el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N2 101-2015-SERVIR-PE. En ese extremo, SERVIR también ha emitido pronunciamiento, e indicado que el principio de jerarquía implica que la Administración Pública está sujeta a una organización y régimen jerarquizado. De ahí se deriva que los órganos, organismos y entidades públicas se encuentran sujetos a las disposiciones, instrucciones y orientaciones que imparte la autoridad superior, lo que no supone una afectación de la autonomía de la cual gozan. Si el superior jerárquico puede ordenar la actuación de sus subordinados, entonces también tiene atribuida la competencia para adoptar las medidas necesarias para el deslinde de responsabilidad en caso de cometerse una infracción por parte de éstos.

Ahora bien, ya teniendo claras las causales y circunstancias bajo las cuales la administración podría declarar la nulidad de un acto administrativo, así como la autoridad competente para hacerlo, corresponde consignar pronunciamiento respecto a la pertinencia de la declaración de nulidad del acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Para el caso en concreto, efectivamente, al momento de emitir el acto de inicio del PAD en contra de **Z.M.V.L.**, considero se omitieron las formalidades exigidas por la norma aplicable, consideradas en el Artículo 107° de Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, como son: la descripción de los hechos que configurarían la falta, la descripción de los antecedentes, y documentos que dieron lugar al inicio del PAD, sin perjuicio de que se haya indicado que el basamento de dicho acto, eran los argumentos expuestos en el Informe de Precalificación emitido por la STPAD. Es por ello, que la administración consideró necesario invalidar el acto de inicio del PAD en manifestación a su autotutela de oficio, la misma que le permite perfeccionar la validez de un acto anterior afectado por un vicio no trascendente.

Cabe mencionar, además, que la emisión de la Resolución de Gerencia N° 580-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, fue efectuada dentro del plazo de un (01) año, desde la instauración del PAD hasta la fecha de emisión

del acto de sanción, en concordancia con la Ley del Servicio Civil, su Directiva y los pronunciamientos del Tribunal de SERVIR.

Lo cual resulta concordante, además, con lo mencionado por el profesor Morón Urbina (2019) “Con este límite, la ley expresa la voluntad que la potestad sea ejercida solo dentro de un espacio temporal previsible, con la finalidad de proteger los intereses de los administrados que hayan sido consolidados por el transcurso del tiempo” (Pág.162).

Dicho esto, podemos concluir que los actos emitidos por las autoridades durante el trámite de los PAD son pasibles de ser declarados de oficio nulos siempre que en su contenido exista algún vicio; ante lo cual, corresponderá a este proceder de acuerdo con lo previsto en los artículos 10° al 13° Y 213° del TUO de la LPAG, independientemente del estado en que se encuentre el PAD. Por tanto, la declaración de nulidad del acto de inicio del PAD en contra de **Z.M.V.L.** fue emitido en el marco de la legalidad correspondiente, en miras a la no afectación del procedimiento ni la veneración de algún derecho del administrado.

3.2 Respecto a los principios y deberes éticos transgredidos

Conforme se ha indicado en el numeral 1.6.3. y desarrollado en el 2.2 y siguientes, el caso sobre el que versa el análisis del caso tiene que ver con la vulneración de los principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad, así como del deber de Transparencia, en el marco de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética y la Función Pública, producto de la presentación de un título falso de Profesional Técnico en Computación e Informática, por parte de **Z.M.V.L.**

Pues bien, tomando como basamento la norma desarrollada y comentada, no queda más que agregar la concordancia de mi posición al respecto. Ello, partiendo desde el supuesto de que no solo la calidad funcionario y/o servidor público debería ser contemplada como factor para que de alguna manera los individuos se sometan a normas y preceptos en favor de la invulnerabilidad del correcto funcionamiento de la Administración Pública y/o el quebrantamiento de la fe pública, sino que lo óptimo debería ser que cualquier individuo, en favor de una sociedad ideal cuyo fin es el bien común, si se percibe desde un punto de vista *aristotélico*, debería tener un conjunto de valores, encabezados por la ética, que le permitan desarrollarse personal y laboralmente.

Como se ha mencionado anteriormente, la buena fe que debe imperar en los actos de los individuos, que luego serán trabajadores, para actuar con honestidad y honradez. Así, valores como Probidad, Idoneidad y Veracidad o el deber de transparencia, ligado ya a la relación laboral, no deberían verse opacados maliciosamente, y menos aún con el objetivo de obtener un beneficio económico, como fue sucedido en el caso en concreto.

No obstante, si bien la Administración contempla la posibilidad/facultad de comprobar la información proporcionada por los individuos para iniciar una relación laboral, considero que posiblemente se deberían implementar medidas más anticipadas que permitan aminorar estos

actos tan lesivos para la sociedad, teniendo en cuenta que muchas veces los mismos están indirectamente asociados a actos de corrupción. Además, considero que afortunadamente, la sanción administrativa, que muchas veces puede caerse en medio procedimiento por la deficiencia de algunos servidores/funcionarios que lo llevan, puede ser compensada con la vía judicial, pues, en la mayoría de casos las entidades privadas/públicas vinculadas con la expedición de títulos profesionales de los infractores, manifiestan su interés en iniciar por dicha vía las medidas pertinentes que consideran justas ante casos como el que es materia de análisis en ésta ocasión.

Finalmente, debo agregar que la sola presentación de título profesional por parte de **Z.M.V.L.**, así como el hecho de mantener una relación laboral a sabiendas y bajo el influjo de documentación presuntamente falsa, hizo posible que la administración pueda corroborar ante el órgano respectivo la vulneración de los principios y deberes en el marco de la Ley N° 27815, que le fueron atribuidos a dicho servidor (a).

CAPITULO IV

POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A LA SANCIÓN

4.1 Resolución de Gerencia N°550-GRPS-GG-ESSALUD-2021

Respecto a los puntos controvertidos, el Órgano Sancionador, a través de la Resolución N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, emitida en fecha 29 de setiembre de 2021, por el Tribunal del Servicio Civil, dispuso IMPONER la sanción de DESTITUCIÓN a la persona de **Z.M.V.L.**, al haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el inciso q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, de acuerdo a los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Con relación a mi posición al respecto, considero que de una evaluación conjunta de los medios probatorios obtenidos en la etapa instructora – principalmente-, es posible tener la certeza respecto a los hechos atribuibles a **Z.M.V.L.**, como son: haber presentado en reiteradas oportunidades en su condición de servidora de la Institución, un Título presuntamente falso de Profesional Técnico en Computación e Informática emitido por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”, en base al cual logró su incorporación para desempeñar el puesto de Digitador Asistencial. Asimismo, mantener una relación laboral a sabiendas y bajo el influjo de documentación presuntamente falsa; toda vez que la DRELM comunicó a La Entidad que el título de Técnico en Computación e Informática y supuestamente otorgado por el Instituto Superior Tecnológico Privado “CESCA”, a favor de **Z.M.V.L.**, y presentado por esta en repetidas oportunidades durante su relación laboral, no es un reconocido por la DRELM.

Ahora bien, con respecto a la transgresión de la norma, como consecuencia de la falta cometida, también es posible afirmar que **Z.M.V.L.** habría incumplido los principios de probidad, veracidad e idoneidad, así como el deber de transparencia; establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 y en el numeral 2 del artículo 7 de la Ley del Código de Ética y de la Función Pública. Lo cual, incurre en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) Las demás que señale la Ley, del artículo 85° de la Ley del Servicio

Al respecto, como ya se ha desarrollado precedentemente, ello se sustenta, concretamente, en el hecho que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, se formalizó la opinión adoptada por el Consejo Directivo de Servir en la Sesión N° 29-2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, en el que, entre otros aspectos, se señaló que a partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en Ley del Código de Ética de la Función Pública, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En ese orden de ideas, considero pertinente precisar que, con relación a la proporcionalidad de la sanción impuesta, con la que estoy totalmente de acuerdo, la Resolución desarrolló e identificó adecuadamente la grave afectación a los intereses generales estatales, el ocultamiento de la falta cometida, la continuidad de la misma y sobre todo el beneficio ilícitamente obtenido en base a la presentación de un documento falso y la consignación de información inexistente.

En esa línea, además, es menester referirme al ahondamiento analizado mediante Informe Técnico N° 1174-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 25 de julio de 2019, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del cual señaló que es función de las autoridades del **PAD** efectuar una valoración de la concurrencia o configuración de los criterios previstos en el artículo 87° de la LSC de forma adecuada y fundamentada, para determinar la intensidad de la sanción que amerita la falta transgredida.

Por tanto, de ello concluyo que para efectos de la graduación de la sanción impuesta a **Z.M.V.L.**, no resultó necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, pues de acuerdo a la verificación realizada por la administración, en la conducta de **Z.M.V.L.** se presentaron más de uno de dichos supuestos, y con ello se pudo evaluar la intensidad de la falta y sustentar sanción que se le impuso.

4.2 Resolución N° 371-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala

Posteriormente a la notificación de la Resolución en cuestión y conforme al derecho que le asistía, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, **Z.M.V.L.** consideró presentar Recurso de Apelación contra la Resolución N° 371-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, que le imponía sanción de destitución.

La Entidad, luego de verificar que tal recurso cumplía con los requisitos de admisibilidad, previstos en el Artículo 18° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, cumplió con elevar a dicho Tribunal el Recurso, a efectos de que se prosiga con el trámite respectivo.

Así, el Tribunal del Servicio Civil, en el marco de sus atribuciones, dispuso declarar Infundado el recurso de apelación interpuesto por la señora **Z.M.V.L.** y, en consecuencia, y confirmó la Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, del 29 de septiembre de 2021, emitida por la Gerencia de la RED PRESTACIONAL SABOGAL Y, por tanto, se tuvo por agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa, para el caso en concreto.

En ese sentido, del pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil, tenemos en primer lugar, que la impugnante indicó que La Entidad no le habría señalado la imputación realizada en su contra en el acto de inicio del PAD; para el Tribunal, los antecedentes del procedimiento, que La Entidad realizó una imputación concreta y clara, vinculada a la presentación de un Título de Técnico en Computación e Informática, supuestamente expedido por el Instituto Superior Tecnológico, el cual era falso, más la declaración de información inexacta, y el hecho de haber laborado en La Entidad bajo el influjo y a sabiendas de documentación falsa.

Por otro lado, con relación a las consideraciones planteadas por **Z.M.V.L.**, respecto a la falta de notificación del informe del órgano instructor, el Tribunal precisó que **Z.M.V.L.** tenía la oportunidad de solicitar información complementaria en virtud de su derecho a la defensa; No obstante, **Z.M.V.L.** no solicitó oportunamente la realización de su informe oral, por lo que no resulta atribuible a La Entidad el haber vulnerado el debido procedimiento, pues **Z.M.V.L.** no hizo efectivo el ejercicio de su derecho dentro de un plazo razonable; por lo que correspondía desestimar lo alegado por la impugnante en este extremo de su recurso de apelación.

Finalmente, con respecto a la posible vulneración del derecho a la debida motivación apelada por **Z.M.V.L.**, para el Tribunal, considerando como basamento la Constitución Política del Perú respecto a la observancia del debido proceso, indicó que de la revisión de la Resolución apelada por **Z.M.V.L.**, fue posible advertir que la Entidad habría tomado en consideración los medios probatorios aportados en el PAD, los mismos que luego del análisis respectivo, fueron analizados y permitieron acreditar fehacientemente los hechos atribuidos a **Z.M.V.L.**, Por tanto, concluye al respecto que el acto impugnado fue sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose así, vulnerado el derecho a la debida motivación.

Por otro lado, en este punto, con respecto a un aspecto indicado por la impugnante y mencionado por el Tribunal, resulta sustancial precisar *grosso modo* algunas peculiaridades respecto a la prescripción del PAD.

Esto es, que, en virtud al transcurso del tiempo, se generan ciertas circunstancias respecto de los derechos de las personas o al ejercicio de algunas facultades que posee la administración pública; como es el ejercicio de su facultad sancionadora, que tiene efectos sobre sus servidores y los particulares. Así, por ejemplo, la Ley del Servicio Civil, consigna los plazos de prescripción, tanto para el inicio del **PAD**, como para la duración de dicho procedimiento. Así tenemos:

“Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

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 (...).”

Por tanto, respecto se desprende que, para el inicio del procedimiento, se tendría un plazo máximo de tres (3) años, computados a partir de la comisión de la presunta falta, o un (1) año a partir de la toma de conocimiento, por parte de la oficina de Recursos Humanos de la Entidad.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, el inicio de PAD seguido a **Z.M.V.L.**, fue notificado mediante Memorando N° 2124-ORH-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, el día 12 de julio de 2021, por lo que se tendría plazo de vigencia del PAD hasta el 11 de julio de 2022, incluso el mismo 12.07.21., sin perjuicio de la declaración de nulidad del acto de inicio del **PAD**, declarada mediante Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GGESSALUD-

2021, del 29 de septiembre de 2021, es decir dos (2) meses y diecisiete (17) días después de la notificación del acto de inicio del presente procedimiento. Al respecto, para el Tribunal, si bien la misma Entidad declaró la nulidad del acto de inicio del **PAD**, no significa que se deba computar el plazo transcurrido en dicho momento, toda vez que el procedimiento administrativo disciplinario fue válidamente iniciado el 12 de julio de 2021 y es a partir de dicha fecha en la que se debió computar para efectos del cálculo del plazo de prescripción dentro del **PAD**. En ese sentido, la emisión de la Resolución que imponía la sanción contra **Z.M.V.L.**, se encontraba dentro del plazo de un (1) año, establecido en el segundo párrafo del artículo 94º de la Ley N° 30057, como ya se ha indicado.

Por todo lo expuesto, desde mi consideración, y, en síntesis, desde el inicio del **PAD**, La Entidad si habría garantizado el ejercicio adecuado de los derechos y las garantías inherentes al debido procedimiento del mismo. Por tanto, en concordancia con lo expresado por el Tribunal, la legalidad del procedimiento no resultaría cuestionable. Asimismo, que respecto a la responsabilidad de la impugnante, sí habría quedado acreditada, por lo que efectivamente le correspondía asumir la sanción por los hechos que se le atribuyeron.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Del caso en concreto:

- 4.1** El Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra **Z.M.V.L.**, tomó como basamento la presunta transgresión a los principios de probidad, veracidad e idoneidad, así como el deber de transparencia, establecidos en los numerales 2°, 4° y 5° del artículo 6° y en el numeral 2° del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, respectivamente, por haber presentado en reiteradas oportunidades en su condición de servidora de la Institución, un Título presuntamente falso de Profesional Técnico en Computación e Informática emitido por el Instituto Superior Tecnológico “CESCA”, en base al cual logró su incorporación para desempeñar el puesto de Digitador Asistencial. Asimismo, mantener una relación laboral a sabiendas y bajo el influjo de documentación presuntamente falsa.
- 4.2** En primera instancia, las autoridades del **PAD** consideraron sancionar a **Z.M.V.L.**, toda vez que los hechos atribuibles fueron comprobados con la comunicación a La Entidad por parte de la DRELM, indicando que el título de Técnico en Computación e Informática y supuestamente otorgado por el Instituto Superior Tecnológico Privado “CESCA”, a favor de **Z.M.V.L.**, y presentado por esta en repetidas oportunidades durante su relación laboral, no es un reconocido por la DRELM.
- 4.3** En segunda instancia, el Tribunal del Servicio Civil, por las consideraciones de hecho y derecho consideró que, durante el Procedimiento Administrativo Disciplinario, seguido a **Z.M.V.L.**, se garantizaron el ejercicio adecuado de los derechos y garantías inherentes del procedimiento. Asimismo, que la responsabilidad de la impugnante, había quedado debidamente acreditada por lo que confirmó la sanción impuesta por La Entidad contra **Z.M.V.L.**

De las consideraciones jurídicas vinculantes

- 4.4** Que, la administración está facultada para utilizar la nulidad de oficio, como mecanismo de revisión de oficio, considerando las causales y requisitos que la norma ha establecido como pertinentes, con la finalidad de enmendar desaciertos en los que se ha incurrido, pero sobre todo para garantizar al servidor procesado ejercer su derecho a la defensa de manera adecuada. De lo contrario, la entidad estaría incumpliendo otorgar las garantías de un debido procedimiento al inducir a error al procesado cuando este deba plantear sus descargos y con ello vulnerando los derechos del administrado.
- 4.5** Que los procedimientos administrativos disciplinarios no solo están regulados por la Ley del Servicio Civil, sino que resulta trascendental la concordancia de la misma con, la Ley del Procedimiento Administrativo General, y los principios que en ella se garantizan.
- 4.6** Que, la vulneración a la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es concordante con la comisión de

faltas e infracciones contenidas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

- 4.7** Que, el ingreso a la función pública, como funcionario o servidor público, implica, tácitamente, el tomar conocimiento del Código de Ética de la Función Pública, y cumplir con lo que en él se establece.
- 4.8** Que, en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para efectos de la graduación de la sanción a imponer no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, pues basta con que se presente alguno de ellos para que con ello se pueda evaluar la intensidad de la falta y sustentar sanción que se le impuso.

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFIA

- 5.1 DANOS ORDOÑEZ, Jorge. Régimen de la Nulidad de los Actos Administrativos en la Ley N° 27444 del Procedimiento Administrativo General. En Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. LIMA. Ara editores, 2003.
- 5.2 MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo I. Décima Cuarta Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019.
- 5.3 MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. Décima Cuarta Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019.

Bibliografía consultada:

- 5.4 NIETO, Alejandro. Estudio Preliminar a la obra de Margarita Beladiez Rojo “Validez y Eficacia de los actos administrativos”. Marcial Pons. Madrid. p.23
- 5.5 COMADIRA, Julio Rodolfo. La anulación de oficio del acto administrativo. Editorial Ciencias de la Administración. Buenos Aires. 1995 p.56
- 5.6 RODRIGUEZ MANRIQUE, Carlos. Nulidad de oficio de los actos administrativos. Ius et Praxis N° 53, Lima. 2021

Fuentes Legales:

- 5.7 Constitución Política del Perú.
- 5.8 Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019- JUS.
- 5.9 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.10 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 5.11 Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante DS N° 040-2014-PCM.
- 5.12 Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante Directiva de Presidencia Ejecutiva N° 092- 2016-SERVIR-PE.

Páginas web consultadas

- 5.13 <https://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2020/10/2.-Etica-en-la-Funci%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>

- 5.14 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>
- 5.15 <http://www.usat.edu.pe/articulos/importancia-de-la-etica-en-el-ejercicio-de-la-funcion-publica/>
- 5.16 <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/listado-de-informes-legales/>
- 5.17 https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_gtcc.pdf

CAPITULO VII

ANEXOS

- 6.1** Denuncia
- 6.2** Copia del acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de fecha 21 de julio de 2020.
- 6.3** Copia del descargo presentado por Z.M.V.L., en fecha 18 de agosto de 2020.
- 6.4** Copia de la Resolución de Gerencia N° 580-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, de fecha 05 de julio de 2021.
- 6.5** Copia del acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de fecha 09 de julio de 2021.
- 6.6** Copia del Informe del órgano instructor, emitido en fecha 02 de agosto de 2021.
- 6.7** Copia de la Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, de fecha 29 de setiembre de 2021.
- 6.8** Copia del Recurso de Apelación presentado por Z.M.V.L., en fecha 25 de octubre de 2021.
- 6.9** Copia de la Resolución N° 371-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 18 de febrero de 2022.

205312570022022



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Powered by Z1
Firmado digitalmente por MIRANDA HURTADO Guillermo Julio FAU
20477906461 hard
Fecha: 2022.02.18 09:07
Motivo: Doy Conformidad al Presente Documento
Lugar: Lima/PERU
Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN Nº 000371-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala

Powered by Z1
Firmado digitalmente por NUNEZ PAZ Sandra Alberto FAU
20477906461 hard

Powered by Z1
Firmado digitalmente por CARRILLO SALAZAR Rosa Maria Virginia FAU
20477906461 hard

EXPEDIENTE : 4788-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : [REDACTED]
ENTIDAD : RED PRESTACIONAL SABOGAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

SUMILLA: Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora [REDACTED] en consecuencia, se **CONFIRMA** la Resolución de Gerencia Nº 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, del 29 de septiembre de 2021, emitida por la Gerencia de la Red Prestacional Sabogal; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

Lima, 18 de febrero de 2022

ANTECEDENTES

1. Con Memorando Nº 2124-ORH-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, del 9 de julio de 2021¹, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Prestacional Sabogal, en adelante la Entidad, recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la señora [REDACTED] en adelante la impugnante, en su condición de Digitadora Asistencial 2 – T3, por presuntamente haber presentado un Título de Técnico en Computación e Informática, expedido por el Instituto Superior Tecnológico "CESCA", el cual era falso, declarando de esta manera información inexacta, y laborando en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de documentación falsa.

En tal sentido, se le imputó la presunta transgresión de los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º, el numeral 2 del artículo 7º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética en la Función Pública²; incurriendo en la presunta comisión de la falta de

¹ Notificada el 12 de julio de 2021.

² Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública
"Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

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://apo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil³; otorgándole a la impugnante el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos.

2. Teniendo en [REDACTED] informe emitido por el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, mediante Resolución de Gerencia Nº 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, del 29 de septiembre de 2021⁴, la Gerencia de la Entidad impuso a la impugnante la medida disciplinaria de destitución, al corroborarse los hechos imputados, por incurrir en la infracción de los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º, el numeral 2 del artículo 7º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, incurriendo en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, con escrito del 25 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Nº 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, solicitando se declare su nulidad, bajo los siguientes argumentos:

- (i) No se indicó la imputación realizada en su contra en el acto de inicio.
- (ii) No se le habría notificado el informe del órgano instructor

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos".

"Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna".

3 la 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:

(...)

q) Las demás que señale la ley".

⁴ Notificada el 1 de octubre de 2021.

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. 020-2018-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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- (iii) Habría transcurrido más de un (1) año desde el acto de inicio hasta la emisión del acto de sanción.
- (iv) Se habría vulnerado la debida motivación.

4. Con Oficio N° 390-GRPS-ESSALUD-2021, la Gerencia de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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.

⁵ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

"Artículo 17º.- 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 contencioso 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".

⁶ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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://ajpo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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.
7. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; 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"¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹¹.

⁷Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ 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 su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

⁹ 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".

¹⁰El 1 de julio de 2016.

¹¹Decreto 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:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 20° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

8. 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 Directivo¹², 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

- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
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".

¹²Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil aplicando lo dispuesto por el Art. 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://ajpo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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)

9. 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.
10. 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

11. 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.
12. 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

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. 020-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://apo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

13. 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 Transitoria¹⁴ 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.
14. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan 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 Civil¹⁵.

¹³Ley N° 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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)"

¹⁴Reglamento 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".

¹⁵Reglamento 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;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil aplicando lo dispuesto por el Art. 28° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

15. 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron 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 4.1¹⁶ 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.
16. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan 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.
17. 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se estableció cuáles 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.

- 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".

¹⁶Directiva 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-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. 028-2010-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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- (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, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.

18. 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/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE¹⁷, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁸.

¹⁷Directiva 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 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".

¹⁸Cabe 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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2010-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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como las faltas y sanciones.

19. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la prescripción alegada por la impugnante

20. En primer lugar, se debe señalar que la prescripción es una institución jurídica que, en virtud al transcurso del tiempo, genera ciertos efectos respecto de los derechos de las personas o respecto al ejercicio de algunas facultades que posee la administración pública, como el ejercicio de su facultad sancionadora que tiene efectos sobre sus servidores y los particulares.

21. El numeral 252.1 del artículo 252° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que la prescripción es la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, la misma que se realiza dentro del plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción.

22. Sobre el particular, el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Respecto al plazo para el inicio del procedimiento, la referida disposición legal prevé un 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 del a entidad; asimismo, en cuanto al plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un (1) año.

régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

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.





PERU

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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

23. Por su parte, el último párrafo del artículo 106º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que: *"entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario"*.
24. Del mismo modo, el numeral 10.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por su parte, precisa que: *"conforme a lo señalado en el artículo en el artículo 94º de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario"*.
25. De tal modo, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a un servidor, las entidades cuentan con un (1) año para imponer la sanción respectiva o disponer el archivamiento del procedimiento, de lo contrario operará la prescripción.
26. Ahora bien, tanto la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el artículo 106º del Reglamento General se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento. No obstante, no ocurre lo mismo con el momento que se debe considerar para determinar cuándo finaliza el cómputo del plazo en cuestión, ya que la Ley del Servicio Civil se remite expresamente al momento de emisión de la resolución de sanción, mientras que el Reglamento lo hace al momento de notificación de la comunicación que impone la sanción o archiva el procedimiento, tal como lo hace también la Directiva.
27. Sobre el particular, es menester precisar que la disyuntiva suscitada en las disposiciones normativas antes señaladas ha sido dilucidada en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, lo siguiente:
42. *Por lo que resulta lógico que este Tribunal aplique la Ley antes que el Reglamento, lo cual además es una obligación establecida en el artículo 51º de la Constitución Política y guarda correspondencia con el principio de legalidad citado en los párrafos precedentes.*
43. *Por lo tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptivo de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta*

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. 070-2012-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento".

28. En el presente caso, respecto al plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, esto es, el plazo de duración del PAD, esta Sala puede apreciar que la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo a la impugnante, mediante Memorando N° 2124-ORH-OA-GRPS-GG-ESSALUD-2021, notificada el 12 de julio de 2021.
29. En atención a ello, la Entidad emitió la Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, el 29 de septiembre de 2021, es decir dos (2) meses y diecisiete (17) días después de la notificación del acto de inicio del presente procedimiento. Del mismo modo, se debe precisar que, si bien la misma Entidad declaró en una oportunidad la nulidad del acto de inicio del PAD, ello no significa que se deba computar el plazo transcurrido en dicho momento, toda vez que el procedimiento administrativo disciplinario fue válidamente iniciado el 12 de julio de 2021 y es a partir de dicha fecha en la que se debe computar para efectos del cálculo del plazo de prescripción dentro del PAD.
30. Llegado a este punto, esta Sala considera que el tiempo transcurrido desde la instauración del procedimiento administrativo disciplinario hasta la emisión de la resolución de sanción, no ha transcurrido el plazo de un (1) año establecido en el segundo párrafo del artículo 94º de la Ley N° 30057.
31. Por lo tanto, corresponde desestimar los extremos del recurso de apelación relacionados a la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario.

Sobre las faltas imputadas a la impugnante

32. En el presente caso se aprecia que tanto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario como al momento de la imposición de la sanción, se le atribuyó a la impugnante haber presentado un Título de Técnico en Computación e Informática, expedido por el Instituto Superior Tecnológico "CESCA", el cual era falso, declarando de esta manera información inexacta, y laborando en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de documentación falsa; y por tal conducta se le imputó la transgresión de los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º, y el numeral 2 del artículo 7º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, constituyendo la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

Este 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. 028-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://apo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

33. Al respecto, corresponde precisar que se ha imputado a la impugnante haber laborado en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de documentos con contenido presuntamente falso.
34. De otro lado, corresponde señalar que conforme al numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, se establece lo siguiente:
- "1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario".*
35. Por lo expuesto, si bien corresponde a la Administración presumir la veracidad de documentos presentados por los administrados en los procedimientos, dicha presunción al admitir prueba en contrario, permite determinar que la sola presentación de documentos por el administrado, no significa que deban ser aceptados de forma inmediata, toda vez que resultaría posible que presenten algún vicio que imposibilite dicha aceptación, como sucede en el caso que los administrados presenten documentos falsos o declaraciones inexactas, por ejemplo.
36. En ese sentido, si bien el procedimiento administrativo tiene como principio el de presunción de veracidad, ésta admite prueba en contrario, por lo que la Entidad se encontraba facultada para proceder a la verificación y/o fiscalización posterior de los documentos presentados por su personal, como ocurrió en el presente caso.
37. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente, es posible advertir que la impugnante presentó ante la Entidad, la Ficha Única de Personal – Bienestar de Personal, mediante la cual adjuntó el Título de Técnico en Computación e Informática, expedido por el Instituto Superior Tecnológico "CESCA", a fin de postular a la Convocatoria del Proceso de Selección N° 010-CAS-RASAB-2010, bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), para la plaza de Digitador Asistencial, procedimiento concluido el 31 de diciembre de 2010, resultando la impugnante como ganadora.
38. En ese sentido, en atención a la verificación y/o fiscalización posterior de los documentos presentados por su personal, la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, mediante Carta N° 2568-OFRH-OFA-GRPS-ESSALUD-2019, del 13 de agosto de 2019, solicitó a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, la verificación de la autenticidad del Título de Técnico en

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://sjo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Computación e Informática, expedido por el Instituto Superior Tecnológico "CESCA", documento que fue presentado por la impugnante, al momento de postular a la Convocatoria del Proceso de Selección N° 010-CAS-RASAB-2010, bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), para la plaza de Digitador Asistencial.

39. En ese sentido, con Oficio N° 5223-2019-MINEDUNVMGI-DRELM-OGESUP, del 29 de noviembre del 2019, la Jefatura de la Oficina de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, informó que no era un Título reconocido por la mencionada Institución, en su calidad de órgano encargado y competente para emitir pronunciamientos en relación a la verificación de la autenticidad de grados y/o títulos expedidos a profesionales técnicos en Lima Metropolitana, por lo que dicho título carecía de veracidad.
40. En atención a ello, ha podido acreditarse que la impugnante presentó un Título de Técnico en Computación e Informática, expedido por el Instituto Superior Tecnológico "CESCA", el cual era falso, declarando de esta manera información inexacta, y laborando en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de documentación falsa.
41. Atendiendo a lo expuesto, se tiene que la impugnante laboró en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de la información falsa, lo que representa la vulneración de los principios éticos imputados a la impugnante, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º, y el numeral 2 del artículo 7º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
42. Es menester precisar que, en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta de la impugnante efectivamente infringió tal principio, toda vez que mantuvo un vínculo laboral con la Entidad bajo el influjo de documentos con contenido falso; por lo que con tal hecho ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio.
43. Por otro lado, respecto a la idoneidad como principio establecido en el numeral 4 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, este cuerpo Colegiado debe señalar que es entendida como toda aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública. Llevado este principio al caso concreto, la impugnante al haber laborado en la Entidad bajo el influjo de documentos con contenido falso, no actuó con la aptitud legal y moral que la

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. 020-2010-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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

citada norma exige, toda vez que su conducta es reprochable y le sirvió para mantenerse en el puesto que ostentaba.

44. Del mismo modo, respecto al principio de veracidad, esta Sala debe señalar que el numeral 5 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con los todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente la impugnante, al haber laborado en la Entidad bajo el influjo de algunos documentos con contenido falso, ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal.
45. A su vez, el numeral 2 del artículo 7º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, prescribe el siguiente deber: *"Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna"; deber que evidentemente no ha sido cumplido por la impugnante al no presentar información exacta y fidedigna ante la Entidad.*
46. Por lo expuesto, se encuentra acreditado que la impugnante infringió los mencionados principios, infracciones que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
47. Ahora bien, en su recurso de apelación, la impugnante ha señalado que no se indicó la imputación realizada en su contra en el acto de inicio.
48. Contrario a lo alegado, de acuerdo a los antecedentes del presente procedimiento, ha podido apreciarse que la Entidad ha realizado una imputación concreta y clara a la impugnante, vinculada a que presentó un Título de Técnico en Computación e Informática, expedido por el Instituto Superior Tecnológico "CESCA", el cual era falso, declarando de esta manera información inexacta, y laborando en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de documentación falsa, desestimando así lo expuesto.
49. De otro lado, la impugnante ha sostenido que no se le habría notificado el informe del órgano instructor.
50. Sobre el particular, se debe precisar que todo servidor público, a efectos de ejercer adecuadamente su derecho de defensa, tiene derecho a acceder a los

Este 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. 024-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://apo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

documentos y antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, a través, por ejemplo, de la lectura del expediente o la expedición de copias del mismo, con lo cual, podrá tomar conocimiento respecto de quien proviene la denuncia.

51. En el presente caso, la impugnante tenía la oportunidad de poder solicitar o requerir información complementaria en aras del ejercicio de su derecho a la defensa; sin embargo, puede advertirse que no solicitó oportunamente la realización de su informe oral en el presente procedimiento administrativo disciplinario, no siendo atribuible a la Entidad el haber vulnerado el debido procedimiento, cuando no hizo uso de esta facultad dentro de un plazo razonable; por lo que corresponde desestimar lo alegado por la impugnante en este extremo de su recurso de apelación.
52. Por último, la impugnante ha alegado que se habría vulnerado la debida motivación.
53. Al respecto, el numeral 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)"¹⁹.
54. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que "(...) en reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el derecho reconocido en la referida disposición "(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, "judicial", sino que se extiende también a sede "administrativa" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materia/mente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)"²⁰.

¹⁹ Fundamento 3º de la sentencia emitida en el Expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁰ Fundamento 3º de la sentencia emitida en el Expediente N° 2659-2003-AA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

55. Por su parte, el TUO de la Ley Nº 27444 establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento²¹, por el cual los administrados tienen derecho 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.

56. El artículo 6º del TUO la Ley Nº 27444²² señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados

²¹Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. 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. (...)"

²²Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

"Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

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

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado.

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. 020-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://apo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

57. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444²³. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma norma²⁴. Corresponde, entonces, determinar en cuál de las categorías reseñadas se encuadra la motivación que sustenta el acto administrativo impugnado.

6.4 No precisan motivación los siguientes actos:

6.4.1 Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento.

6.4.2 Cuando la autoridad estima procedente lo pedido por el administrado y el acto administrativo no perjudica derechos de terceros.

6.4.3 Cuando la autoridad produce gran cantidad de actos administrativos sustancialmente iguales, bastando la motivación única.

6.4.3 Cuando la autoridad produce gran cantidad de actos administrativos sustancialmente iguales, bastando la motivación única".

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

"Artículo 14º.- Conservación del acto

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

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

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

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.

14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.

14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.

14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.

14.3 No obstante la conservación del acto, subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución. (...)".

²⁴Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

"Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

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

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. 028-2015-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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

58. Sobre el particular, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo: *"La doctrina considera, pues, que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. Evidentemente, tal exigencia varía de intensidad según la clase de resolución, siendo claro que ella deberá ser más rigurosa cuando se trate, por ejemplo, de decisiones sancionadoras, como ocurre en el caso sub exámine"*²⁵.

59. En esa misma línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional²⁶ ha señalado lo siguiente:

"Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

²⁵Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

²⁶Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-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. 020-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://apo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo".

60. En el presente caso, de la revisión de la Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, del 29 de septiembre de 2021, mediante la cual se le impuso la sanción a la impugnante, se advierte que se tomaron en consideración los medios probatorios aportados en el procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra, los mismos que han sido analizados y permitieron acreditar fehacientemente los hechos imputados, por lo que el acto impugnado ha sido sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose vulnerado el deber de motivación.
61. Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, la impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento. Vale decir, que en el presente caso se garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, así como se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con los principios de debido procedimiento y legalidad, así como el derecho de defensa.
62. 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 se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación interpuesto, y se confirme la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora [REDACTED], en consecuencia, **CONFIRMAR** la Resolución de Gerencia N° 550-GRPS-GG-ESSALUD-2021, del 29 de septiembre de 2021, emitida por la Gerencia de la RED PRESTACIONAL SABOGAL; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

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://sbo.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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora [REDACTED]
[REDACTED] a la RED PRESTACIONAL SABOGAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la RED PRESTACIONAL SABOGAL.

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
NUÑEZ PAZ
VOCAL

GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE

ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L21/CP4

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil aplicando lo dispuesto por el Art. 20° 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://apo.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

