



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**RESOLUCIÓN Nº 002032-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3207-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JOHANNA VASQUEZ ALVARADO  
**ENTIDAD** : SEGURO SOCIAL DE SALUD  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR CUATRO (4) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora JOHANNA VASQUEZ ALVARADO contra la Resolución Administrativa Nº 16 OF.RRHH-SGA-GRDA-ESSALUD-2018, del 14 de junio de 2018, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Sub Gerencia de Administración de la Red Desconcentrada Almenara del Seguro Social de Salud, al acreditarse su responsabilidad en el hecho imputado.*

Lima, 18 octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Carta Nº 272-DHIEG-RDA-ESSALUD-2018, del 14 de marzo de 2018, y sobre la base de lo expuesto en el Informe de Precalificación Nº 05-ST.PAD-GRDA-ESSALUD-2018, del 16 de febrero de 2018, la Dirección del Hospital III Emergencias Grau de la Gerencia de Red Desconcentrada Almenara, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo a la señora JOHANNA VASQUEZ ALVARADO, en adelante la impugnante, en su condición de Jefa de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del citado hospital, por la presunta comisión de negligencia en el ejercicio de sus funciones al haber propiciado el siniestro de dos (2) lectores biométricos, los días 20 de junio de 2016 y 26 de septiembre de 2016. Al respecto, la Entidad precisó, entre otros puntos, lo siguiente:

Sobre el lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie FP100271 y código patrimonial 007756211:

- (i) Mediante Carta Nº 1021-JDADM-D-HEG-GRDA-ESSALUD-2016, del 28 de octubre de 2016, la administradora del Hospital III Emergencias Grau, en adelante, el Hospital, informa al Gerente de Control Patrimonial y Servicios el siniestro de 1 lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- FP100271 y código patrimonial 007756211, asignado a la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del Hospital.
- (ii) Mediante Denuncia Policial Comisaría de Cotabambas del 27 de septiembre de 2016, presentada por la digitadora de triaje de emergencias, la servidora de iniciales R.D.A., se reporta la pérdida de un lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie FP100271 y código patrimonial 007756211, hecho ocurrido en la sala de triaje de emergencia, donde se encontraba de servicio dicha servidora, el día 27 de septiembre de 2016.
  - (iii) Con Carta N° 1514 OIHYS-RAA-ESSALUD-16, del 9 de diciembre de 2016, la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios informa a la Administradora del Hospital, la pérdida del lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie FP100271 y código patrimonial 007756211.
  - (iv) De la denuncia policial ante la comisaría de Cotabambas del día 27 de septiembre de 2016, la declaración del Jefe de Admisión del día 27 de septiembre de 2016 y la Carta N° 1514 OIHYS-RAA-ESSALUD-16 del 9 de diciembre de 2016 se muestra que el turno de guardia nocturna del día 26 de septiembre de 2016 ocurrió el siniestro del lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie FP100271 y código patrimonial 007756211, asignado a la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del Hospital.

Sobre el lector biométrico marca FUTRONIC, modelo FS10, serie FP100284 y código patrimonial 00775324

- (v) Con Carta N° 004 CPYS-UADQ-ADM-HEG-GRDA-ESSALUD-2017 del 28 de enero de 2017, el coordinador de Control Patrimonial y Seguros, informa sobre el siniestro de un lector biométrico del área de Admisión e Historias Clínicas del Hospital, con código patrimonial N° 00775324, perteneciente a la carpeta patrimonial de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del Hospital.
- (vi) Mediante Informe N° 015-SUP.RES.ZBR-SEGUROC-H.E.G. ESSALUD-2016 del 15 de agosto de 2016, el supervisor de residentes del Hospital informó que el 20 de junio de 2016, aproximadamente a las 12:00 hrs, la Coordinadora de Emergencias y Hospitalización denunció el hurto de un lector biométrico del Área de Hospitalización de Emergencia, marca FUTRONIC, modelo FS10, serie FP100284 y código patrimonial 00775324.
- (vii) Con denuncia policial del 22 de junio de 2016, la Coordinadora de Emergencias y Hospitalización denunció el hurto de un lector biométrico del área de Hospitalización, hecho ocurrido el 20 de junio de 2016 a horas 12:00.
- (viii) Con Carta N° 016 ST.PAD-GRDA-ESSALUD-2018 del 7 de febrero de 2018, se pone en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos – GRDA, la Carta N°



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

75 OAJ-GRDA-ESSALUD-2017 del 8 de marzo de 2017, el siniestro de los lectores biométricos antes indicados.

En ese sentido, se imputó a la impugnante la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>, por incumplir sus funciones establecidas en los numerales 2) y 15) del Manual de Organización y Funciones del Hospital, relacionado al cargo de Jefe de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias, aprobado con Resolución de Gerencia de Red Asistencial Almenara Nº 979-G-RAA-ESSALUD-2014<sup>2</sup>, así como los literales b), c) y s) del artículo 19º del Reglamento Interno de Trabajo de los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada del Seguro Social de Salud, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 139-PE-ESSALUD-99<sup>3</sup>.

2. Sobre el particular, la entidad precisó que la conducta sancionable estaría relacionada al incumplimiento de sus funciones al no haber realizado ningún tipo de acciones para el control de los equipos biométricos, o tomado medidas de seguridad, por lo que en calidad de Jefa de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del Hospital asume la responsabilidad por el siniestro de los lectores biométricos precisados en líneas precedentes, conforme lo establecido en los literales a) y b) del numeral 7.1.5 de la Directiva

<sup>1</sup> Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

**“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

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

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

<sup>2</sup> **Manual de Organización y Funciones del Hospital, relacionado al cargo de Jefe de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del citado hospital, aprobado con Resolución de Gerencia de Red Asistencial Almenara Nº 979-G-RAA-ESSALUD-2014.**

“Cargo: Jefe de División

Unidad Orgánica: División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias.

Funciones Específicas del cargo:

2. Implementar, ejecutar y controlar las normas, procedimientos, metodologías, pautas técnicas emitidas por los órganos centrales y evaluar su cumplimiento.

15. Velar por la seguridad, mantenimiento y operatividad de los bienes asignados para el cumplimiento de sus labores (...).”

<sup>3</sup> **Reglamento Interno de Trabajo de los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada del Seguro Social de Salud, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 139-PE-ESSALUD-99.**

“Artículo 19º.- Son obligaciones de los trabajadores del ESSALUD las siguientes:

b) Cumplir y hacer cumplir el Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) y el Manual de Organización y Funciones (M.O.F.) respectivos.

c) Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por sus jefes y superiores. (...)

s) Promover la efectividad, eficiencia, economía y calidad en las actividades a su cargo. (...).”



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Gerencia General Nº 25 GG-ESSALUD-2011 “Normas para la Administración de los Bienes Patrimoniales Muebles de Propiedad de ESSALUD”.

3. El 20 de marzo de 2018, la impugnante presentó sus descargos, esencialmente, acuerdo a los siguientes fundamentos:
  - (i) Solicita la prescripción del procedimiento administrativo al haber transcurrido más de un año desde que las autoridades tomaron conocimiento de los hechos imputados.
  - (ii) Se ha vulnerado el debido procedimiento pues no se ha cumplido con remitir los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento, no se ha motivado adecuadamente los hechos materia de la imputación, entre otros.
  - (iii) Se ha vulnerado el principio de congruencia procesal.
  - (iv) No se ha considerado el libro de cargos, a través del cual practicaba control sobre los bienes de la jefatura a su cargo.
  - (v) Nunca le comunicaron que se instalarían lectores biométricos, su ubicación o si se tendría que realizarse capacitación alguna sobre su uso.
  - (vi) El 13 de mayo de 2016, al retorno de su licencia por maternidad, remitió un correo solicitando se informe respecto a la cantidad y ubicación de los lectores biométricos instalados, no habiendo obtenido respuesta alguna.
  - (vii) Tomó todas las medidas necesarias para tener el control y administrar correctamente los recursos humanos y materiales de la jefatura a su cargo.
  - (viii) Tan pronto tomó conocimiento de los siniestros tomó las acciones necesarias para su investigación.
  
4. El 8 de junio de 2018, se llevó a cabo la audiencia correspondiente a efectos de que la impugnante haga uso de su derecho de defensa oralmente, tal como se advierte del Acta de Audiencia Oral respectiva.
  
5. Mediante la Resolución Administrativa Nº 16 OF.RRHH-SGA-GRDA-ESSALUD-2018<sup>4</sup>, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por cuatro (4) días sin goce de remuneraciones, por las conductas que le fueron imputadas en la Carta Nº 272-DHIEG-RDA-ESSALUD-2018, lo cual configuró la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

<sup>4</sup> Notificada al impugnante el 26 de junio de 2018.



## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no estar de acuerdo con la Resolución Administrativa N° 16 OF.RRHH-SGA-GRDA-ESSALUD-2018, el 11 de julio de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra esta solicitando se declare fundado el mismo o se declare su nulidad, de acuerdo a los siguientes fundamentos:
- (i) Se ha vulnerado el debido procedimiento pues la Entidad no cumplió con describir los hechos que configuraron la supuesta negligencia. Asimismo, no se precisó la fecha de expedición del acto de instauración, a efectos de contabilizar el cómputo de 3 días para su notificación. De igual forma, tampoco se cumplió con acompañar los antecedentes documentarios que dieron origen al inicio del procedimiento.
  - (ii) La notificación de la fecha de informe oral no respetó el término de tres (3) días hábiles que debiesen existir entre ambos.
  - (iii) Se ha vulnerado la debida motivación de los actos administrativos pues la redacción empleada en el acto de instauración así como en el acto impugnado es confuso, oscuro y ambiguo. Asimismo, la resolución impugnada no contiene medios de pruebas que permitan demostrar su presunta responsabilidad por los siniestros de los lectores biométricos.
  - (iv) La Entidad no se ha pronunciado sobre todos los argumentos expuestos en sus descargos, entre ellos, a la prescripción de la acción disciplinaria.
  - (v) De la revisión del cuaderno de cargos, se advierte que sí existía un control regular para registrar la existencia de los lectores biométricos.
  - (vi) La Administración no cumplió de forma regular o diligente con comunicarle sobre la existencia de los lectores biométricos, de forma detallada, así como en la cantidad o ubicación de los mismos. Por tanto, se aprecia que la Entidad la habría inducido a error, correspondiéndole la exención de responsabilidad.
  - (vii) Se ha vulnerado el principio de inmediatez.
7. Mediante Oficios N<sup>os</sup> 105 y 109-ORRH-SGA-GRDA-ESSALUD-2018, 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.
8. Con Oficios N<sup>os</sup> 010266 y 010267-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación presentado fue admitido.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>6</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de

<sup>5</sup>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”.

<sup>6</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

13. Mediante la Ley N° 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.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>8</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. 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 Transitoria<sup>9</sup> se

<sup>8</sup>Ley 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 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

<sup>9</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

16. 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<sup>10</sup> y el Título VI del Libro I de su Reglamento General<sup>11</sup>, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 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<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>.

---

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

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

<sup>10</sup>**La Ley N<sup>o</sup> 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Faltas

Capítulo II: Régimen de sanciones y procedimiento Sancionador”.

<sup>11</sup>**El Reglamento de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**

“Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Faltas Disciplinarias

Capítulo III: Sanciones

Capítulo IV: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Capítulo V: Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido”.

<sup>12</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**

**“Artículo 90<sup>o</sup>.- Ámbito de Aplicación**

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

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

17. En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>13</sup> 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.
18. 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.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán

<sup>13</sup> **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

**“4. ÁMBITO**

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>14</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>15</sup>.

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

**“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”.

<sup>15</sup> **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016**

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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

20. 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 en el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
21. En el presente caso, esta Sala considera que, al haberse suscitado los hechos imputados con posterioridad al 14 de septiembre de 2014<sup>16</sup>, y al haberse instaurado procedimiento administrativo disciplinario al impugnante en marzo de 2018; resultan aplicables al presente caso las normas sustantivas (faltas y sanciones) y procedimentales del régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### De la oportunidad para la instauración del procedimiento administrativo disciplinario

22. La impugnante precisa que la Entidad no se ha pronunciado sobre todos los argumentos expuestos en sus descargos, entre ellos, la prescripción de la acción disciplinaria. En tal sentido, y a fin de no generar indefensión respecto al pedido de prescripción, esta Sala, procederá a encausar dicho pedido a través del recurso de apelación, sometido a conocimiento.
23. Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga de sus veces<sup>17</sup>.
24. Por su parte, el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>18</sup>, señala que la facultad

<sup>16</sup> El siniestro de los dos (2) lectores biométricos ocurrieron el 20 de junio de 2016 y el 26 de septiembre de 2016.

<sup>17</sup> **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, o de la que haga sus veces. (...)”.

<sup>18</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 97°.- Prescripción**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94º de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que durante ese periodo la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga de sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma, operando la prescripción en este caso transcurrido un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de la referida oficina, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior.

25. Es así que la Ley del Servicio Civil, desarrollada en su Reglamento General, ha visto por conveniente establecer dos (2) plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario, los cuales serían como sigue:

- (i) Tres (3) años calendarios computados a partir de la comisión de la falta, hasta la instauración del procedimiento administrativo disciplinario; y
- (ii) Un (1) año calendario desde que la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces conozca de la falta, hasta la instauración del procedimiento disciplinario; siempre que no haya transcurrido el plazo de tres (3) años de cometida la falta.

26. Ahora bien, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC en el numeral 15.1 señala que *“El PAD (procedimiento administrativo disciplinario) se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. (...)”*. De la misma manera, el numeral 6.5 de la citada Directiva refiere que *“Para efectos de la presente directiva, se considera que el PAD ha sido instaurado cuando la resolución u otro acto de inicio expreso que contiene la imputación de cargos ha sido debidamente notificado”*.

27. Por lo cual, los plazos de prescripción señalados en el numeral 25 precedente deben ser contabilizados hasta la fecha en que el acto de instauración de procedimiento administrativo disciplinario haya sido válidamente notificado al servidor o ex servidor investigado.

28. Ahora bien, se aprecia que la impugnante solicitó la prescripción del procedimiento administrativo al haber transcurrido más de un año desde que las autoridades tomaron conocimiento de los hechos imputados, por lo que se entenderá como dichas autoridades a la Oficina de Recursos Humanos respectiva.

---

97.1. La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

29. En el presente caso, mediante Carta N° 272-DHIIEG-RDA-ESSALUD-2018, notificada el 14 de marzo de 2018 a la impugnante, se le instauró procedimiento administrativo. Asimismo, de acuerdo a lo consignado en dicho acto administrativo, a través de la Carta N° 016 ST.PAD-GRDA-ESSALUD-2018, del 7 de febrero de 2018, se puso en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos – GRDA, la Carta N° 75 OAJ-GRDA-ESSALUD-2017, del 8 de marzo de 2017, relacionada al siniestro de los lectores biométricos antes indicados.
30. Como se logra advertir, desde el 7 de febrero de 2018, fecha en que se puso en conocimiento de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos los hechos y faltas imputadas, hasta el 14 de marzo de 2018, fecha en que se le inició el procedimiento disciplinario; no ha transcurrido el plazo de un (1) año consignado en el artículo 94° de la Ley N° 30057, debiendo desestimarse la solicitud de prescripción planteada por la apelante.

#### De las autoridades competentes del procedimiento

31. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:
- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
  - (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
  - (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
32. En el presente caso, teniendo en cuenta la sanción de suspensión impuesta, se advierte que el procedimiento iniciado contra la impugnante se instauró con Carta N° 272-DHIIEG-RDA-ESSALUD-2018, emitida por la Dirección del Hospital III Emergencias Grau. Asimismo, la sanción de suspensión fue impuesta por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, a través de la Resolución Administrativa N° 16 OF.RRHH-SGA-GRDA-ESSALUD-2018.
33. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

### Sobre el debido procedimiento administrativo

34. La impugnante en su recurso de apelación precisó que la Entidad habría vulnerado el debido procedimiento pues el acto de instauración no cumplió con describir los hechos que configuraron la supuesta negligencia. Asimismo, precisó que en la Carta N° 272-DHIIEG-RDA-ESSALUD-2018, no se consignó la fecha de expedición del acto de instauración a efectos de contabilizar el cómputo de 3 días para su notificación. De igual forma, tampoco se cumplió con acompañar los antecedentes documentarios que dieron origen al inicio del procedimiento.
35. Sobre el particular, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento<sup>19</sup>, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.
36. Por su parte, el numeral 3 del artículo 139° 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

<sup>19</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)*<sup>20</sup>.

37. 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 (...).”*<sup>21</sup>
38. Ahora bien, en relación a que el acto de instauración no cumplió con describir los hechos que configuraron la supuesta negligencia, cabe indicar que, de la revisión de la Carta N° 272-DHIEG-RDA-ESSALUD-2018 se advierte que la Entidad sí precisó la fundamentación fáctica respectiva, al enumerar el listado y contenido de los documentos que dieron origen a la pérdida de los dos (2) lectores biométricos, así como enlistar la normativa presuntamente incumplida por la impugnante.
39. Al respecto, luego de narrar los hechos y precisar la documentación analizada sobre el particular, la Entidad precisó cuál era la conducta infractora, en este caso, relacionada al incumplimiento de sus funciones, por no haber realizado ningún tipo de acciones para el control de los equipos biométricos, o tomado medidas de seguridad, asumiendo su presunta responsabilidad por el siniestro del lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie FP100271 y código patrimonial 007756211 y el lector biométrico marca FUTRONIC, modelo FS10, serie FP100284 y código patrimonial 00775324. Por tanto, el argumento relacionado a que la Entidad no cumplió con describir los hechos que configuraron la supuesta negligencia, debe desestimarse al establecerse que las omisiones imputadas tuvieron como consecuencia el siniestro de los citados lectores biométricos.
40. En referencia a que la Entidad no precisó la fecha de expedición del acto de instauración, a efectos de contabilizar el cómputo de 3 días para su notificación, cabe precisar que dicho hecho, a consideración de esta Sala, no significa una vulneración per sé al debido procedimiento o derecho de defensa de la impugnante, pues se advierte en autos que la recurrente sí fue notificada con la Carta N° 272-DHIEG-RDA-ESSALUD-2018, cumpliendo con presentar los descargos correspondientes, ejerciendo válidamente su derechos de defensa.

<sup>20</sup> Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

<sup>21</sup> Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

41. Asimismo, corresponde indicar que aún en el caso de haberse transcurrido el plazo de los tres (3) días previstos para la notificación del acto impugnado, dicho incumplimiento no genera la prescripción o caducidad de la acción disciplinaria, sino únicamente las responsabilidades administrativas que dieran a lugar, tal como lo consigna el propio artículo 107º del Reglamento de la Ley Nº 30057<sup>22</sup>.
42. En relación a que con la notificación de la Carta Nº 272-DHIIEG-RDA-ESSALUD-2018 no se le adjuntaron los documentos que sustentaron la resolución de instauración – conforme a lo establecido en el artículo 107º del Reglamento de la Ley Nº 30057 – corresponde precisar que la misma se fundamenta principalmente en el Informe de Precalificación Nº 05-ST.PAD-GRDA-ESSALUD-2018, hechos que fueran puestos en conocimiento por parte de la impugnante a través de la notificación del acto de instauración. En ese sentido, a criterio de esta Sala, no se ha constatado una vulneración al debido procedimiento o derecho defensa que pudiese afectar a la impugnante, más aún si se tiene en consideración que se le brindó la oportunidad para presentar sus descargos, así como también pudo ejercer oralmente su derecho de defensa. Finalmente, cabe precisar que, de considerar haber necesitado información adicional para la realización de sus correspondientes descargos u otro escrito posterior, la impugnante estaba en plena facultad de solicitarlo a la Entidad, la cual tenía la obligación de proporcionar la información requerida.
43. Siendo así, corresponde conservar el acto administrativo de instauración del presente procedimiento<sup>23</sup>, no siendo necesario declarar su nulidad por tener un vicio intrascendente, pues – de no haberse suscitado el mismo – no se habría cambiado

<sup>22</sup> Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil

**“Artículo 107.- Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (...)**

El acto de inicio deberá notificarse al servidor civil dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. El incumplimiento del plazo indicado no genera la prescripción o caducidad de la acción disciplinaria. (...).

<sup>23</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-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: (...)

14.2.3 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. (...).”





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la decisión de la Entidad de sancionar al impugnante, sumado a que tampoco se ha acreditado una vulneración al derecho de defensa o debido procedimiento.

44. Asimismo, se aprecia que la impugnante en su recurso de apelación indicó que la notificación de la fecha de informe oral no respetó el término de tres (3) días hábiles que debiesen existir entre ambos. Al respecto, esta Sala tampoco considera que dicho hecho haya generado una vulneración el derecho de defensa de la impugnante, más aún si se aprecia que la misma pudo realizar y acudir al informe oral correspondiente, conforme se aprecia del Acta de Audiencia Oral del 8 de junio de 2018.
45. Adicionalmente, 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 le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con notificarle los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.

#### Sobre la falta imputada y los argumentos del recurso de apelación

46. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, la impugnante ha sido suspendida por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, referida a la negligencia en el desempeño de las funciones. Esto, debido a que no habría realizado ningún tipo de acción para el control de los equipos biométricos, o tomado medidas de seguridad, por lo que en calidad de Jefa de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del Hospital, asume la responsabilidad por el siniestro del lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie FP100271 y código patrimonial 007756211 y el lector biométrico marca FUTRONIC, modelo FS10, serie FP100284 y código patrimonial 00775324.
47. Sobre el particular, es necesario recordar que en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
48. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia “(...) *comprende el cuidado y actividad en ejecutar el*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en “...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...”<sup>24</sup>.*

49. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual constituye un deber que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación para colaborar con el logro de los objetivos de su empleador.
50. En contraposición a ello, el Diccionario de la Real Academia Española define al vocablo *negligencia* como *descuido o falta de cuidado*<sup>25</sup>. Con lo cual, se concluye que un funcionario será negligente cuando comete descuido o no cumple sus funciones a cabalidad.
51. En ese orden de ideas, cabe indicar que el magistrado César Landa Arroyo, en su voto singular en la resolución recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC, ha indicado lo siguiente respecto a la Buena Fe Laboral<sup>26</sup>:

*“Los alcances de la buena fe pueden ser identificados de acuerdo a los hechos ocurridos. Si se considera que ella se exige en las relaciones que entablan las personas para un desenvolvimiento óptimo de sus vinculaciones jurídicas, las relaciones laborales implican más aún un actuar que no vulnere ni los derechos del trabajador ni los del empleador. Por lo que ambas partes quedan obligadas a comportarse de conformidad no solamente con lo expresamente señalado en el contrato de trabajo, sino también con las actividades conexas que posibilitan o derivan de la obligación principal.” (Subrayado nuestro).*

52. Es por ello que el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria.

<sup>24</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

<sup>25</sup>Fuente: <http://dle.rae.es/>. Consulta: 09/02/2016

<sup>26</sup>Voto singular del magistrado César Landa Arroyo en la resolución recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC. Fundamento N° 16.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

53. Ahora bien, antes de verificar si, efectivamente, la impugnante cometió negligencia en el ejercicio de sus funciones, corresponde analizar si, en efecto, tenía como obligación custodiar o resguardar los lectores biométricos asignados a su persona, en su condición de Jefa de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias.
54. Al respecto, se aprecia que el numeral 7.1.5 de la Directiva Gerencia General Nº 25 GG-ESSALUD-2011, “Normas para la Administración de los Bienes Patrimoniales Muebles de Propiedad de ESSALUD”, establece en sus literales a) y b) lo siguiente:
- a) *Asignación Obligatoria: Todos los bienes patrimoniales muebles, sin excepción, se hallan asignados a funcionarios y/o servidores de ESSALUD, de la siguiente manera:*
- *En Centros Asistenciales, a cada Jefe de Servicio (Jefe de Unidad o de División, encargado o coordinador del establecimiento) (...)*
- c) *Responsabilidad de tenencia, uso y custodia: Durante el periodo de Asignación de Bienes, el funcionario y/o servidor de ESSALUD, es responsable de llevar un control pormenorizado y permanente de su estado, ubicación y existencia física, asimismo, queda obligado a la devolución de la totalidad de los bienes asignados. (...)*”.
55. Asimismo, los incisos 7.5.1 y 7.5.2 del numeral 7.5 de la Directiva de Gerencia General Nº 04 GG-ESSALUD-2016 “Procedimiento para la verificación de la Identidad de las Personas que requieran Prestaciones de Salud”, aprobada por Resolución de Gerencia General Nº 181-GG-ESSALUD-2016 establece que:

“(…) 7.5. DE LA SUPERVISIÓN DEL USO DE LOS LECTORES BIOMÉTRICOS

7.5.1. *El Jefe del Servicio donde se encuentra instalado el lector biométrico o el Jefe de Admisión (si se trata del área de Admisión) supervisa su operatividad y verifica que se aplica el Sistema de Autenticidad Biométrica (...)*”.

7.5.2. *La custodia del lector biométrico estará a cargo de la coordinadora o Jefa de Enfermeras en el caso del servicio asistencial. En el caso del Servicio de Farmacia, corresponde al Jefe de dicho Servicio. En las áreas de Admisión y Registros Médicos, la custodia del lector biométrico se encontrará a cargo del Jefe de Admisión (...)*”.

56. De igual forma, el inciso 15 del MOF del Hospital, respecto al cargo de Jefe de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias del citado hospital establece que es una de sus funciones: “(…)Velar por la seguridad, mantenimiento y operatividad de los bienes asignados para el cumplimiento de sus labores (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

57. Dicho esto, apreciamos que en el presente caso la impugnante, a la cual se le habían asignado los lectores biométricos antes indicados, era responsable de la seguridad custodia, y mantenimiento de los mismos, debiendo llevar un control pormenorizado y permanente de su estado y existencia, tal como se advierten de las disposiciones antes referidas.
58. En ese sentido, se aprecia que la pérdida (acreditada) de los dos lectores biométricos se dio durante la gestión de la apelante como Jefe de la División de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias, conforme se acreditan de los medios probatorios citados en la Carta N° 272-DHIIEG-RDA-ESSALUD-2018, del 14 de marzo de 2018, y enumerados en el apartado 1 de la presente resolución. Por tanto, esta Sala considera que la impugnante deviene en responsable administrativamente por dicha pérdida, al haber estado bajo su custodia y asignación. Sin embargo, a fin de acreditar la negligencia en el ejercicio de sus funciones (hecho materia de imputación en el presente procedimiento), se procederá a analizar si la impugnante realizó algún acto que permita corroborar un actuar diligente que hubiere evitado el siniestro del lector biométrico marca Furtonic modelo FS10, número de serie FP100271 y código patrimonial 007756211 y el lector biométrico marca FUTRONIC, modelo FS10, serie FP100284 y código patrimonial 00775324.
59. Sobre el particular, únicamente obra en el presente expediente el libro de cargos en donde se hacía un control de los bienes existentes a cargo de la impugnante, entre ellos, de los lectores biométricos. Al respecto, si bien se advierte que el personal reportaba sobre la existencia de dichos bienes, tales reportes se hacían mediante anotaciones irregulares, es decir, no diarias, dejando en muchos casos días en dejar de consignar la existencia de los referidos lectores. Siendo así, se aprecia que no hubo un control adecuado y pormenorizado de los mismos, de conformidad a lo establecido en la Directiva Gerencia General N° 25 GG-ESSALUD-2011, “Normas para la Administración de los Bienes Patrimoniales Muebles de Propiedad de ESSALUD”.
60. De igual forma, tampoco se aprecian otras medidas de seguridad que la impugnante haya llevado a cabo, antes de la pérdida de los lectores biométricos, que hubieren evitado su sustracción, o al menos, acciones que permitan corroborar un actuar diligente relacionado a su custodia, tal y como se dispone en la Directiva Gerencia General N° 25 GG-ESSALUD-2011 y la Directiva de Gerencia General N° 04 GG-ESSALUD-2016. Por tanto, se aprecia que la impugnante no cumplió a cabalidad con sus funciones contenidas en el MOF del Hospital, así como en el ROF de la Entidad.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

61. En relación a que la Entidad no cumplió de forma regular o diligente con comunicarle sobre la existencia de los lectores biométricos, de forma detallada, así como en la cantidad o ubicación de los mismos, de la revisión del presente expediente se aprecia que la impugnante si tenía conocimiento de su instalación tal como se aprecia del correo electrónico del 13 de mayo de 2016 en donde la misma advierte que estos no se encontraban operativos, y asimismo, de la Carta Circular N° 007-DADRYCR-HEG-RAA-ESSALUD-2016 del 12 de agosto de 2016, en donde la apelante dispone recomendaciones sobre el uso de los mismos. Por tanto, se concluye que la Administración no habría inducido a error a la impugnante, tal como lo señala en su recurso de apelación.

### Sobre la debida motivación de los actos administrativos

62. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, ha señalado que la debida motivación forma parte del contenido esencial del debido procedimiento administrativo en los siguientes términos:

*“El derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución (...) es una garantía que, si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionatorios. En ese sentido, el debido proceso -y los derechos que lo conforman, p. ej. el derecho de defensa y la debida motivación de las resoluciones administrativas- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica. (...)”<sup>27</sup>.*

63. Por consiguiente, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo<sup>28</sup> que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública<sup>29</sup>; por lo que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados

<sup>27</sup>Fundamento 3 de la sentencia recaída en el Expediente N° 5514-2005-PA/TC.

<sup>28</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.**

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

Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

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

<sup>29</sup>MORÓN URBINA, Juan, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, Octava Edición. 2009, p. 157.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

relevantes del caso específico<sup>30</sup>, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 1 del artículo 6º del TUO.

64. Por su parte, el numeral 5.4 del artículo 5º del TUO<sup>31</sup> establece que el contenido del acto administrativo deberá comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados. Al respecto, la administración debe pronunciarse no solo sobre lo planteado en la petición inicial, sino también sobre otros aspectos que hayan surgido durante la tramitación del expediente<sup>32</sup>; asimismo, contraviene al ordenamiento que la instancia decisoria no se pronuncie sobre algunas pretensiones o evidencias fundamentales aportadas en el procedimiento<sup>33</sup>.
65. 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<sup>34</sup>. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del Artículo 10º del referido TUO<sup>35</sup>.

<sup>30</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS.**

**“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo**

6.1 La motivación deberá 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. (...)”.

<sup>31</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS.**

**“Artículo 5º.- Objeto o contenido del acto administrativo (...)**

5.4 El contenido debe comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados, pudiendo involucrar otras no propuestas por éstos que hayan sido apreciadas de oficio, siempre que otorgue posibilidad de exponer su posición al administrado y, en su caso, aporten las pruebas a su favor”.

<sup>32</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos, *“Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”*. Novena Edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 152.

<sup>33</sup> *Ibíd.*

<sup>34</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-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: (...)

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

<sup>35</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS.**

**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

66. Corresponde, entonces, determinar en cuál de las categorías reseñadas se encuadra la motivación que sustenta el acto administrativo impugnado.
67. Al respecto, 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 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”<sup>36</sup>.*
68. Con relación a ello, el Tribunal Constitucional precisa que, aunque la motivación del acto administrativo “puede generarse previamente a la decisión -mediante los informes o dictámenes correspondientes- o concurrente con la resolución, esto es, puede elaborarse simultáneamente con la decisión”, deberá quedar de todos modos consignada en la resolución a través de la “incorporación expresa”, de las razones de la entidad que aplica la sanción o de la “aceptación íntegra y exclusiva” de dictámenes o informes previos emitidos por sus instancias consultivas<sup>37</sup>.
69. En el presente caso, se advierte que la Carta N° 272-DHIEG-RDA-ESSALUD-2018, con el cual se instauró procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante, se emitió detallando los hechos por los cuales se le iniciaba el procedimiento así como las normas que habría infringido, cumpliendo con garantizar adecuadamente el derecho de defensa de la impugnante, debido a que desde un primer momento conoció de forma cierta y precisa la conducta infractoras y los incumplimientos normativos imputados.
70. Asimismo, con Resolución Administrativa N° 16 OF.RRHH-SGA-GRDA-ESSALUD-2018, se le impuso la sanción de suspensión, al haberse acreditado las imputaciones efectuadas en la resolución de instauración, de acuerdo a la documentación analizada y a los elementos probatorios consignados en el presente expediente.
71. En ese sentido, se advierte que no se han vulnerado la debida motivación y el debido procedimiento, puesto que la Entidad ha identificado los hechos y ha realizado las imputaciones de acuerdo a los mismos, motivando su decisión de imponerle la

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

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

<sup>36</sup>Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

<sup>37</sup>Todas las referencias al Fundamento 10 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

sanción sobre la base de la documentación analizada en el procedimiento, conforme se aprecia en los antecedentes de la presente resolución.

### Sobre el principio de inmediatez

72. La impugnante en el recurso de apelación sometido a conocimiento, ha alegado la vulneración al principio de inmediatez.
73. Al respecto, cabe señalar que corresponde precisar que con la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento, se establecieron los plazos correspondientes para la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que la aplicación del principio de inmediatez se fundaba en aquellos casos en los cuáles no existía una regulación que permitiese a la Entidad observar los parámetros razonables, tanto para la imposición de la sanción, como la instauración del procedimiento administrativo disciplinario.
74. Este último escenario, ocurría con el régimen laboral de la actividad privada, toda vez que si bien el TUO del Decreto Legislativo N° 728 establecía los parámetros generales para la tramitación del correspondiente administrativo disciplinario (en contraste con el régimen laboral público, como el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el cual estableció la prescripción del procedimiento administrativo), no se especificaron los plazos razonables para las etapas del mismo, generándose un vacío jurídico, ante el cual, el principio de inmediatez cobraba plena eficacia, toda vez que servía como remedio jurídico en aquellos casos en los que la entidad se excedía de los plazos razonables, tanto para instaurar como para sancionar al servidor público bajo dicho régimen laboral.
75. En ese sentido, y para suplir dicha deficiencia, la Ley N° 30057 (cuyo régimen disciplinario resulta aplicable tanto para el régimen laboral privado, gobernado bajo el Decreto Legislativo N° 728, el régimen laboral público, establecido bajo el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057, sobre el Régimen CAS), prevé dos plazos de prescripción: el primero relativo plazo de inicio, y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la entidad y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; y el segundo, referido a la prescripción del procedimiento, toda vez que se establece el plazo obligatorio de un (1) año entre el inicio del procedimiento y la imposición de la sanción correspondiente<sup>38</sup>.

<sup>38</sup>Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil  
“Artículo 94°.- Prescripción





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

76. Al respecto, y toda vez que el presente procedimiento administrativo se tramitó bajo el régimen de la Ley del Servicio Civil, no corresponde aplicar el principio de inmediatez, de acuerdo a los fundamentos establecidos líneas *ut supra*, con lo cual el argumento de la impugnante relativo a la vulneración a dicho principio, debe desestimarse.
77. En consecuencia, y como se ha analizado en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de las faltas imputadas al impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta. En ese sentido, los argumentos presentados por la impugnante no pueden enervar la responsabilidad.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora JOHANNA VASQUEZ ALVARADO contra la Resolución Administrativa N° 16 OF.RRHH-SGA-GRDA-ESSALUD-2018, del 14 de junio de 2018, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Sub Gerencia de Administración de la Red Desconcentrada Almenara del SEGURO SOCIAL DE SALUD, al acreditarse su responsabilidad en el hecho imputado.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora JOHANNA VASQUEZ ALVARADO y a la Red Desconcentrada Almenara del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la Red Desconcentrada Almenara del SEGURO SOCIAL DE SALUD.

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

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

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese



SANDRO ALBERTO  
NÚÑEZ PAZ  
VOCAL



LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE  
GÓMEZ CASTRO  
VOCAL

L3/P6

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.