



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

RESOLUCIÓN Nº 002039-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3433-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JOSE JACINTO LA ROSA VALVERDE
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CUARENTA Y CINCO (45) DÍAS SIN GOCE
 DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 389-OIHYS-OADM-G-HNGAI-ESSALUD-2018, del 8 de marzo de 2018, y de la Resolución Nº 15-ORRHH-G. HNGAI-ESSALUD-2018, del 16 de julio de 2018, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios y la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Almenara del Seguro Social de Salud; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 18 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Contrato Nº 60-2017, del 7 de julio de 2017, se formalizó la contratación del servicio de mantenimiento mobiliario del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, celebrado entre Seguro Social de Salud – ESSALUD, en adelante la Entidad, y el consorcio conformado por la empresas de iniciales S.G.J. S.C.R.L., S.A.I.C.M. E.I.R.L. y H.E. S.R.L. Cabe señalar que, según la cláusula novena del referido contrato, la Unidad de Servicios Generales de la Entidad sería responsable de emitir las conformidades correspondientes al informe de actividades presentado por la contratista.
2. Luego, con Cartas Nºs 062-2017-SERGEJOF-MOB-HNGAI y 064-2017-SERGEJOF-MOB-HNGAI, del 11 y 14 de diciembre de 2017, respectivamente, el representante legal de la empresa de iniciales S.G.J. S.C.R.L., denunció ante la Jefatura de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Almenara de la Entidad, presuntos hechos irregulares y demora en la tramitación de las conformidades de pago, por los servicios realizados en ejecución del Contrato Nº 60-2017, en los cuales se vio involucrado el señor JOSE JACINTO LA ROSA VALVERDE, en adelante el impugnante, en su condición de Técnico de Procesamiento Automático de Datos y Supervisor de la Unidad de Servicios Generales de la Red Asistencial Almenara 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”

3. Mediante Carta N° 389-OIHyS-OADM-G-HNGAI-ESSALUD-2018, del 8 de marzo de 2018, la Jefatura de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios de la Red Asistencial Almenara de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, pues en su calidad de Supervisor de la Jefatura de la Unidad de Servicios Generales de la Red Asistencial Almenara de la Entidad, habría demorado la tramitación de la conformidad de servicios de la empresa respecto al periodo del 8 de julio al 31 de julio de 2017, verificándose que recién con Carta N° 660-USG-OIHyS-OADM-RAA-ESSALUD-2017, del 2 de noviembre de 2017, emitió la conformidad del servicio por el citado periodo. Asimismo, y tal como se advierte del Informe N° 371-UAD1-OA-OADM-ESSALUD-2017, emitido por la Jefatura de la Unidad de Adquisiciones de la Entidad, al 28 de diciembre de 2017, la Unidad de Servicios Generales no había remitido las conformidades de servicios de los meses de agosto a diciembre de 2017 prestados por la empresa.

En mérito a ello, se le imputó la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹, concordante con el numeral 10 de las funciones específicas para el cargo de Técnico de Procesamiento Automático de Datos de la Unidad de Servicios Generales de la Entidad, contenido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado por Resolución de Gerencia de Red Asistencial Almenara N° 979-G-RAA-ESSALUD-2014², tal y como se advierte para el cargo de supervisor que su jefe inmediato le asignó y conforme a los vistos buenos que figuran en los documentos sobre los trámites de la conformidad de servicios de la empresa. De igual forma, habría incumplido los literales b), c) y s) del artículo 19° del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad³, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99.

¹ 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:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)”

² Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Red Asistencial Almenara aprobado por Resolución de Gerencia de Red Asistencial Almenara N° 979-G-RAA-ESSALUD-2014

Funciones para el Técnico de Procesamiento Automático de Datos de la Unidad de Servicios Generales:
Numeral 10: Realizar otras funciones afines al ámbito de competencia que le asigne el Jefe de la Unidad de Servicios Generales.

³ Reglamento Interno de Trabajo de ESSALUD, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99

Artículo 19°- 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.



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

4. Con escrito presentado el 27 de marzo de 2018 y ampliados con escrito del 9 de abril de 2018, el impugnante realizó sus descargos, esencialmente, bajo los siguientes argumentos:
- (i) El hecho imputado ni el documento de imputación hacen referencia a qué norma de plazo presuntamente ha incumplido.
 - (ii) El hecho imputado no se ha tenido en cuenta lo regulado en el numeral 143.1 del artículo 143º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la cual establece la imposición de sanciones solo cuando la demora sea justificable.
 - (iii) No se ha establecido en qué periodo se produjo la presunta demora injustificada.
 - (iv) Realizó distintas acciones efectuadas a fin de dar conformidad por el periodo del 8 al 31 de julio de 2017, tales como el programa de mantenimiento correspondiente.
 - (v) La empresa presenta el pedido de conformidad correspondiente del periodo del 8 al 31 de julio de 2017 con fecha 7 de agosto del mismo año.
 - (vi) En virtud a las observaciones señaladas y entregadas a la empresa, se devolvió el pedido de conformidad del periodo del 8 al 31 de julio de 2017 con Carta N° 016-2017-SERGEJOF-MOB-HNGAI, las mismas que fueron subsanadas por la empresa el 30 de agosto de 2017.
 - (vii) El supervisor de campo del Taller de Mantenimiento de Mobiliario presentó la conformidad del servicio prestado por la empresa por el periodo del 8 al 31 de julio de 2017, recién el 21 de agosto de 2017.
 - (viii) El 4 de septiembre de 2017 la empresa presentó documentación del personal del taller de mobiliario.
 - (ix) Mediante Carta N° 580-USG-OIHYS-OADM-RAA-ESSALUD-2017 del 15 de septiembre de 2017, elaborada por el impugnante, la Unidad de Servicios Generales remitió observaciones detectadas en el pedido de conformidad correspondiente.
 - (x) Con Informe N° 282-USG-OIHYS-OADM-RAA-ESSALUD-2017 del 27 de septiembre de 2017 elaboró el informe del servicio de conformidad correspondiente por dicho periodo.
 - (xi) Solicita la incorporación de información adicional que acreditaría que la demora en la tramitación de los informes de conformidad se encontraría justificada.

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.

(...).”



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

5. Luego, con Resolución N° 15-OORHH-G.HNGAI-ESSALUD-2018, del 16 de julio de 2018⁴, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por cuarenta y cinco (45) días sin goce de remuneraciones, al haberse corroborado la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la referida Ley.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. No conforme con la sanción impuesta, el 7 de agosto de 2017, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 15-OORHH-G.HNGAI-ESSALUD-2018, del 16 de julio de 2018, solicitando se declare su nulidad, bajo los mismos argumentos expuestos en sus descargos, señalando adicionalmente la vulneración al debido procedimiento administrativo al no haberse motivado adecuadamente dicho resolución.
7. Mediante Carta N° 2430-ORRH-G. HNGAI-ESSALUD-2018, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. Con Oficios N° 011751 y 011752-2018-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.
9. Con escrito del 12 de septiembre de 2018, el impugnante solicitó a este Tribunal una audiencia especial a fin de hacer uso de la palabra.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

⁴ Notificada al impugnante el 18 de julio de 2018.

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 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;



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

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.

11. 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.
12. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan 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

d) Régimen disciplinario; y,

e) Terminación de la relación de trabajo.

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

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

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”.

⁷ Publicada 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



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”

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 de fecha 16 de junio del 2016¹¹.

13. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
14. 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.

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”.

¹⁰Dicha publicación se efectuó el 1 de julio de 2016.

¹¹**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“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;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- 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.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

Del régimen disciplinario y el procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General

15. 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.
16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
18. 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 Civil¹⁴ y el Título VI del

¹² 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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁴ La Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

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

Capítulo I: Faltas



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

Libro I de su Reglamento General¹⁵, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 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^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁶.

19. En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 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 4.1¹⁷ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

Capítulo II: Régimen de sanciones y procedimiento Sancionador”.

15 El Reglamento de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 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”.

16 Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM

“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.

c) Los directivos públicos;

d) Los servidores civiles de carrera;

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

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

17 Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 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^o 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”

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

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁸, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁸ **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:



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

- (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 prescripción¹⁹.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
22. 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.
23. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que la conducta que se le imputa al impugnante está referida a la presunta negligencia en el ejercicio de sus funciones al haber demorado la tramitación de las conformidades de servicios de la Empresa por el periodo del 8 al 31 de julio de 2017, así como de los meses de agosto a diciembre de 2017. Por tanto, al impugnante le son aplicables las normas sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento, así como sus normas procedimentales al haberse iniciado el procedimiento administrativo disciplinario con posterioridad al 14 de septiembre de 2014.

- 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”.

¹⁹**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 (…)”.



De las autoridades competentes del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil

24. De acuerdo con las disposiciones del Título V de la Ley del Servicio Civil, así como las previstas en el Título VI de su Reglamento General, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con una fase preliminar a cargo de la Secretaría Técnica²⁰, quien tiene la función de efectuar la precalificación de las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria y asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.
25. Asimismo, de acuerdo con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, dicha Secretaría tiene el deber de emitir un informe de la precalificación efectuada, en el cual se sustente lo siguiente:
- (i) Procedencia o apertura del inicio del procedimiento;
 - (ii) Identificación de la posible sanción a aplicarse; y,
 - (iii) Identificación del órgano instructor competente.
26. Culminado lo anterior, la Secretaría Técnica remite el informe de precalificación al órgano instructor identificado, quien en caso esté de acuerdo con dicho informe, procederá a dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, dándose comienzo así a la fase inductiva, a través de la cual se efectúa la imputación formal de cargos y se concede el plazo de ley para la presentación de los descargos por parte del servidor y/o ex servidor investigado.
27. Asimismo, el literal a) del artículo 106º y el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha establecido que la fase inductiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciándose con la notificación al servidor civil del documento que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual contiene los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros.
28. La fase inductiva culmina con la emisión y notificación del informe por parte del órgano instructor, quien debe puntualizar entre otros aspectos los siguientes: (i)

²⁰ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 92º.- Autoridades

(...)”

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. (...)”.



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

Pronunciamiento sobre la existencia o no de la falta imputada; y, (ii) Recomendación al órgano sancionador sobre la sanción a ser impuesta, en caso corresponda.

- 29. A continuación de lo anterior, se tiene la fase sancionadora, la cual comienza con la recepción del informe referido en el numeral anterior por parte del órgano sancionador, quien deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, el cual una vez atendido el órgano sancionador será el encargado de determinar la imposición de la sanción o, en su defecto, declarar no ha lugar la misma, disponiendo el archivo del procedimiento.
- 30. Ahora bien, en cuanto a la actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, se tiene que el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 ha establecido claramente la competencia de aquéllas para conducir tal procedimiento, así como para sancionar, de acuerdo a lo siguiente:
 - (i) En el caso de la sanción de **amonestación escrita**, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
 - (ii) En el caso de la sanción de **suspensión**, el jefe inmediato es el órgano instructor y el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
 - (iii) En el caso de la sanción de **destitución**, el Jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el Titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

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

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

31. Cabe precisar que en el Informe Técnico N° 512-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, se ha señalado que *“para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad”*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *“se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definen las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”*.
32. En ese sentido, para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, según lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades deben tener en cuenta la línea jerárquica establecida en sus instrumentos de gestión y su estructura organizativa.
33. Por su parte, en cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, resulta necesario precisar que de acuerdo al artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, para que un acto administrativo sea válido, debe cumplir con ciertos requisitos, siendo uno de ellos el haber sido *“emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado”*; es decir, haber sido emitido por el órgano competente establecido por el ordenamiento jurídico.
34. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que en el procedimiento administrativo disciplinario seguido al impugnante para el caso de la sanción de suspensión que se le impuso, la facultad para ejercer las funciones de órgano instructor correspondía al Jefe Inmediato, y la facultad para ejercer las funciones de órgano sancionador recaía sobre el Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces, tal como se encuentra señalado en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
35. En el caso materia de análisis, se aprecia que con Carta N° 389-OIHYS-OADM-G-HNGAI-ESSALUD-2018, por la cual se le instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, fue emitida sin advertir las disposiciones glosadas en los numerales anteriores.



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

36. En efecto, tomando en cuenta que al impugnante – en su calidad de Técnico de Procesamiento Automático de Datos y Supervisor de la Unidad de Servicios Generales – se le impuso la sanción suspensión, la Jefatura de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios carecía de competencia para determinar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que dicha actuación correspondía al órgano instructor, que en el presente caso, recaía en su Jefe Inmediato, el cual conforme al MOF de la Entidad²¹ recaía en el Jefe de la Unidad de Servicios Generales.
37. Si bien la Unidad de Servicios Generales se encuentra relacionada jerárquicamente con la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios, la referida Unidad tiene una Jefatura que supervisa las funciones del personal a su cargo, así resultaba competente para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el impugnante la Jefatura de la Unidad de Servicios Generales y no la Jefatura de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios, por tener dicho órgano la condición de Jefe Inmediato.
38. Cabe señalar que, se advierte que la Jefatura de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios habría ejercido competencia para instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, por considerar que se presentó la figura del “concurso de infractores” en este caso, conforme lo expuesto en el numeral 6.2 del literal VI del Informe de Precalificación N° 10-STPAD-G. HNGAI-ESSALUD-2018, del 25 de enero de 2018, emitido por la Secretaría Técnica de la Entidad²². Sobre el particular, conviene reiterar lo establecido por este Tribunal en su jurisprudencia, como lo señalado en la Resolución N° 001597-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, 27 de agosto de 2018, respecto a que:

“(…), la aplicación de la figura del concurso de infractores no está supeditada a la simple existencia de un suceso fáctico del cual se presume la participación de varias personas (servidores y/o funcionarios); sino, principalmente, lo que definiría a dicha figura es que una pluralidad de agentes, de forma conjunta, han participado -en un

²¹ Aprobado por Resolución de Gerencia Red Asistencial Almenara N° 979-G-RAA-ESSALUD-2014, del 9 de septiembre de 2014.

²² El numeral 6.2 del literal VI del Informe de Precalificación N° 10-STPAD-G. HNGAI-ESSALUD-2018 señala lo siguiente:

“6.2 Considerando que se ha señalado como posible sanción a la suspensión, y atendiendo a que se presenta la figura del concurso de infractores habida cuenta que se encuentran comprendidos servidores de distintos niveles jerárquicos, corresponde que el instructor sea el jefe inmediato de mayor nivel jerárquico. En ese sentido correspondería en línea Jerárquica, actuar como órgano instructor al Jefe de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios del HNGAI, en su condición de superior jerárquico de todos los servicios involucrados en los hechos”.



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

mismo espacio o tiempo- de un único hecho y, como tal, este resulte siendo imputable a todos ellos como falta disciplinaria; determinándose con ello que -por excepción- las autoridades competentes que participarían en el procedimiento administrativo sean definidas según las reglas del numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC”.

39. En tal sentido, en el presente caso no nos encontramos frente a un concurso de infractores, debido a que los hechos los habría desarrollado cada presunto infractor en un tiempo específico diferente y en ejercicio de funciones distintas; por tanto, esta Sala considera que las autoridades competentes -para el caso del impugnante- debieron ser determinadas de forma independiente, siguiendo las reglas señaladas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
40. Ahora bien, es importante indicar que en caso alguna de las autoridades referidas en el cuadro anterior se encontrasen impedidas de participar, la Entidad debe tener en consideración lo previsto en el numeral 9.1 del punto 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, siguiendo para tal fin del procedimiento regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, respecto a la figura de la abstención, teniendo en consideración los criterios establecidos en los artículos 97° y 99° del citado TUO, respecto a la figura de la abstención.
41. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, siendo que se ha inobservado el ordenamiento jurídico vigente y el procedimiento regular previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General al momento de iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, incurriendo la Carta N° 389-OIHYS-OADM-G-HNGAI-ESSALUD-2018, en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444²³.
42. La declaración de nulidad también debe de alcanzar a la Resolución de Unidad de Resolución N° 15-OORHH-G.HNGAI-ESSALUD-2018, del 16 de julio de 2018, en aplicación del numeral 13.1 del artículo 13° del TUO de la Ley N° 27444²⁴.

²³ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

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

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

²⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 13°.- Alcances de la nulidad



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

43. Al margen de las consideraciones expuestas, esta Sala recomienda a la Entidad adecuar sus normas internas a las disposiciones sobre régimen disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, con la finalidad de evitar incongruencias normativas que pudieran repercutir en la validez de los actos emitidos en el ejercicio de su facultad disciplinaria.

Sobre la Audiencia Especial

44. En virtud de lo dispuesto en el artículo 21º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM²⁵, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos y se absuelvan las preguntas que este órgano formule en dicho acto.

45. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado en constante jurisprudencia, que *“(…) el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando los titulares de los derechos e intereses legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa, pero no cualquier imposibilidad de ejercer esos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo (…)*²⁶”.

46. En este sentido, el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del impugnante, puesto que en los supuestos en

13.1 La nulidad de un acto sólo implica la de los sucesivos en el procedimiento, cuando estén vinculados a él. (…)

²⁵Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 21º.- Audiencia Especial

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

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

²⁶Fundamento 16º de la sentencia recaída en el Expediente N° 01147-2012-PA/TC. El criterio expuesto en esta sentencia ha sido reiterado en las sentencias recaídas en los Expedientes N°s 01800-2009-PHC/TC, 05231-2009-PHC/TC y 01931-2010-PHC/TC.



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

que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su recurso impugnativo²⁷.

47. Por lo tanto, esta Sala puede prescindir de la audiencia especial, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

48. En el presente caso, el impugnante solicitó el uso de la palabra; sin embargo, conforme a lo señalado en los numerales precedentes, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 172º del TUO de la Ley Nº 27444²⁸, la atención de tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos antes expuestos en los numerales precedentes.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Carta Nº 389-OIHYS-OADM-G-HNGAI-ESSALUD-2018, del 8 de marzo de 2018, y de la Resolución Nº 15-ORRHH-G. HNGAI-ESSALUD-2018, del 16 de julio de 2018, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios y la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Almenara del SEGURO SOCIAL DE SALUD; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica de la Red Asistencial Almenara del SEGURO SOCIAL DE SALUD, debiendo tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor JOSE JACINTO LA ROSA VALVERDE, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

²⁷Fundamento 18º de la sentencia recaída en el Expediente Nº 01147-2012-PA/TC.

²⁸**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

“Artículo 172º.- Actuación probatoria

172.1 Cuando la administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los administrados o la naturaleza del procedimiento lo exija, la entidad dispone la actuación de prueba, siguiendo el criterio de concentración procesal, fijando un período que para el efecto no será menor de tres días ni mayor de quince, contados a partir de su planteamiento. Sólo podrá rechazar motivadamente los medios de prueba propuestos por el administrado, cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios”.



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”

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JOSE JACINTO LA ROSA VALVERDE y a la Red Asistencial Almenara del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la Red Asistencial Almenara del SEGURO SOCIAL DE SALUD, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
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.