



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

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

RESOLUCIÓN Nº 002120-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3943-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARIO ARMANDO OCAMPO BABILONIA
ENTIDAD : HOSPITAL REGIONAL DE LORETO FELIPE ARRIOLA IGLESIAS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16, del 12 de marzo de 2018, y de la Resolución Administrativa Nº 009-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, del 4 de septiembre de 2018, emitidas por la Jefatura del Departamento de Odontología y la Jefatura de la Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital Regional de Loreto Felipe Arriola Iglesias, respectivamente; por vulnerar el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 29 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. El 14 y 15 de marzo de 2017, con Oficio Nº 131-2017-GRL-DRS-L/30.50.09 y Memorando Nº 590-2017-GRL-DRS-L/30.50, respectivamente, la Dirección Ejecutiva de Administración del Hospital Regional de Loreto Felipe Arriola Iglesias, en adelante la Entidad, tomó conocimiento que el Cirujano Dentista MARIO ARMANDO OCAMPO BABILONIA, en adelante el impugnante, atendía pacientes que no le correspondían, no graficaba en los odontogramas que formaban parte de las historias clínicas, y tampoco completaba debidamente las mismas.
2. La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Entidad, en su Informe de Precalificación Nº 011-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, del 9 de marzo de 2018, concluyó que el impugnante no habría cumplido con el llenado de los formatos de atención e historias clínicas de los pacientes y habría brindado atención a pacientes que no le correspondían, ocasionando que no se pudieran solicitar los reembolsos respectivos al Sistema Integral de Salud (SIS), y que en consecuencia, la Entidad se perjudique económicamente; por lo que recomendó se inicie procedimiento administrativo disciplinario en su contra.

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



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

3. Mediante Carta N° 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16, del 12 de marzo de 2018¹, la Jefatura del Departamento de Odontoestomatología de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante por no haber llenado los formatos de atención y las historias clínicas de los pacientes, y haber atendido pacientes que no le correspondían; transgrediendo así sus funciones establecidas en los numerales 4.12 y 4.16 de Cirujano Dentista del Departamento de Estomatología del Manual de Organización y Funciones de la Entidad²; e incurriendo en falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil³.
4. El 28 de marzo de 2018, el impugnante presentó sus descargos, señalando los siguientes argumentos:
 - (i) La acción administrativa para iniciar procedimiento administrativo disciplinario ha prescrito.
 - (ii) Las faltas que se le imputan datan del año 2015.
5. La Jefatura del Departamento de Odontoestomatología de la Entidad, en su Informe Final N° 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16, del 31 de mayo de 2018, recomendó imponer al impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, considerando que no desvirtuó los cargos imputados.
6. Mediante Resolución Administrativa N° 009-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, del 4 de septiembre de 2018⁴, la Jefatura de la Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, por no haber llenado los

¹ Notificada al impugnante el 14 de marzo de 2018.

² **Manual de Organización y Funciones de la Entidad**

Departamento de Estomatología

Cirujano Dentista (...)

4.12. Proponer actualización e implementación de guías y procedimientos de atención.

(...)

4.16. Remitir a la jefatura la información estadística de sus actividades en consultorio.

(...)”.

³ **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. (...)”.

⁴ Notificada al impugnante el 10 de septiembre de 2018.



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

formatos de atención y las historias clínicas de los pacientes, y haber atendido pacientes que no le correspondían; transgrediendo así sus funciones establecidas en los numerales 4.12 y 4.16 de Cirujano Dentista del Departamento de Estomatología del Manual de Organización y Funciones de la Entidad; e incurriendo en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. El 1 de octubre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa Nº 009-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, señalando principalmente que la acción administrativa para iniciar procedimiento administrativo disciplinario ha prescrito.
8. Con Oficio Nº 201-2018-GRL-DRS-L/30.50, la Dirección General 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.
9. Mediante los Oficios Nºs 14059 y 14058-2018-SERVIR/TSC, la Secretaria Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y al impugnante, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁵, modificado

⁵ **Decreto Legislativo Nº 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.



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

por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

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 aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio

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



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

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.

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

¹⁰ 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.”



Del régimen disciplinario aplicable

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.

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".



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

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 Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.
19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, 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 4.1¹⁵ 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.

¹⁴ **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”.

¹⁵ **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 N^{os} 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^o 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.
22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

¹⁶ **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**

“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:



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

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.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
23. 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.
24. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante está sujeto al régimen laboral de la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276, y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto, le resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario dispuestas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

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”.



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

De las autoridades competentes del procedimiento

25. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93º 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 la 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.

26. En el presente caso, el procedimiento disciplinario contra el impugnante se instauró mediante Carta N° 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16, del 12 de marzo de 2018, emitida por la Jefatura del Departamento de Odontología de la Entidad, órgano competente de la fase instructora; y, la sanción fue impuesta mediante Resolución Administrativa N° 009-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, del 4 de septiembre de 2018, emitida por la Jefatura de la Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos de la Entidad, órgano competente de la fase sancionadora.

27. En consecuencia, esta Sala estima que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la oportunidad para iniciar procedimiento administrativo disciplinario

28. Sobre el particular, el artículo 94º de la Ley del Servicio Civil 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 de la que haga sus veces”, y que “entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución correspondiente no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año”.*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

29. En este mismo sentido, el numeral 10.1 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, dispone que *“la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaria Técnica hubiera tomando conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años”*.
30. En el presente caso, se advierte que la falta que se le atribuyó al impugnante tiene como hecho más antiguo el 16 de marzo de 2016, y el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario se notificó al impugnante el 14 de marzo de 2018, por lo que no ha transcurrido el plazo de tres (3) años para que se configure el primer supuesto de prescripción.
31. Por otro lado, se aprecia que, de acuerdo a la documentación que obra en el expediente administrativo, la Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos (unidad orgánica) de la Entidad no llegó a tomar conocimiento del Oficio N° 131-2017-GRL-DRS-L/30.50.09 y Memorando N° 590-2017-GRL-DRS-L/30.50, los mismos que sustentaron el inicio del procedimiento, sino que fue la Dirección Ejecutiva de Administración (órgano) a la que se remitieron los citados documentos, por lo que no es posible computar el plazo de prescripción de un año contado a partir de que *“la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces”* tomó conocimiento de la falta.
32. En tal sentido, la Entidad se encontró facultada para disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, y de sancionarlo, de haberse acreditado su responsabilidad, ya que la acción disciplinaria no había prescrito.

Sobre el debido procedimiento, el derecho de defensa y el principio de tipicidad

33. 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*



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

*instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)*¹⁷.

34. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta 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 materialmente 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 (...)”¹⁸.
35. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del TUO, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁹.
36. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y

¹⁷ Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

¹⁸ Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

¹⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

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

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.



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

garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”²⁰. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: *“los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”*. [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]²¹.

37. Finalmente, respecto al ejercicio de la potestad administrativa disciplinaria, debe decirse que el Tribunal Constitucional también ha emitido pronunciamiento señalando que *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.g. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*²².
38. Por lo que se puede concluir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden; de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.
39. Bajo esta premisa, observamos que el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispone que nadie puede ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también*

²⁰RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²¹Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC.

²²Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.



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

en el ámbito del procedimiento administrativo (...)”²³; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual “(...) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”²⁴.

40. Del mismo modo, ha manifestado que “(...) el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra” [Exp. N° 0649-2002-AA/TC FJ 4]”²⁵.
41. Agrega el referido Tribunal que: “queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción ha imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa”²⁶.
42. Entonces, puede inferirse que toda persona tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, por supuesto, la administración debe informar con claridad y precisión los hechos y las normas que se hubieran transgredido.
43. En esa misma línea, el numeral 4 del artículo 246º del TUO señala que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.
44. El Tribunal Constitucional, en relación a este principio, ha señalado que “se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o

²³Fundamento 13 de la sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA/TC.

²⁴Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA/TC.

²⁵Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁶Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.



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

administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal”²⁷. Agrega que: “la descripción legal de una conducta específica aparece conectada a una sanción administrativa. Esta exigencia deriva de dos principios jurídicos específicos; el de libertad y el de seguridad jurídica. Conforme al primero, la conductas deben estar exactamente delimitadas, sin indeterminaciones, mientras que en relación al segundo, los ciudadanos deben estar en condiciones de poder predecir, de manera suficiente y adecuada, las consecuencias de sus actos, por lo que no caben cláusulas generales o indeterminadas de infracción que permitan una actuación librada al «arbitrio» de la administración, sino que ésta sea prudente y razonada”.

45. Por su parte, Morón Urbina²⁸ afirma que “la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra». Pero además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.
46. De esta manera, el principio de tipicidad constituye un límite a la potestad sancionadora del Estado que exige, cuando menos:
- (i) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (ii) Que, las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, señalen de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido.
 - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

²⁷ Fundamento 11 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 06301-2006-AA/TC.

²⁸ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.



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

Cabe precisar que el listado de obligaciones que derivan de la observancia del principio de tipicidad, es meramente enunciativo, de tal forma, podrían presentarse otras obligaciones para la entidad sancionadora que redunden en el respeto pleno del principio de tipicidad.

47. Estos principios – derechos se encuentran íntimamente relacionados, de manera que cuando hay una afectación a los principios de legalidad o tipicidad, el derecho de defensa sigue su mismo cause, pues se entiende que el servidor no podrá ejercer oportunamente este derecho si las faltas no fueron imputadas conforme a las exigencias de los principios antes citados.

Del caso materia de análisis

48. En el presente caso, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que se instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante y se le impuso sanción mediante Carta N° 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16 y Resolución Administrativa N° 009-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, respectivamente, imputándole no haber llenado los formatos de atención y las historias clínicas de los pacientes, y haber atendido pacientes que no le correspondían.
49. No obstante, la Entidad señaló que con tales conductas el impugnante habría transgredido sus deberes establecidos en los numerales 4.12 y 4.16 de Cirujano Dentista del Departamento de Estomatología del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, los cuales son:

“4.12. Proponer actualización e implementación de guías y procedimientos de atención. (...)

4.16. Remitir a la jefatura la información estadística de sus actividades en consultorio”.

50. Así tenemos que el hecho cometido por el impugnante no se subsume en los supuestos de hecho de los deberes citados los que están referidos a propuestas de procedimientos de atención y de remisión de información estadística.
51. En ese sentido, dado que la Entidad no ha tenido en cuenta la situación descrita previamente, ha vulnerado el principio de tipicidad, y con ello, el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo en perjuicio del impugnante,



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

porque no se le ha concedido la oportunidad de pronunciarse sobre faltas, deberes u obligaciones claramente identificadas.

52. Entonces, a criterio de esta Sala, lo descrito precedentemente constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Carta N° 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16 y la Resolución Administrativa N° 009-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO²⁹, por contravenir el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y el numeral 2 del numeral 1 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO³⁰.
53. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta N° 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16, del 12 de marzo de 2018, y de la Resolución Administrativa

²⁹ **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”.

³⁰ **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 todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.



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”

Nº 009-2018-GRL-DRS-L/30.50.07.01, del 4 de septiembre de 2018, emitidas por la Jefatura del Departamento de Odontología y la Jefatura de la Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos del HOSPITAL REGIONAL DE LORETO FELIPE ARRIOLA IGLESIAS, respectivamente; por vulnerar el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Carta Nº 01-2018-GRL-DRS-L/30.50.16, del 12 de marzo de 2018, debiendo el HOSPITAL REGIONAL DE LORETO FELIPE ARRIOLA IGLESIAS tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor MARIO ARMANDO OCAMPO BABILONIA, y de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor MARIO ARMANDO OCAMPO BABILONIA y al HOSPITAL REGIONAL DE LORETO FELIPE ARRIOLA IGLESIAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al HOSPITAL REGIONAL DE LORETO FELIPE ARRIOLA IGLESIAS, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L4/CP5