



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 002155-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3605-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : BEATRIZ ALMONACID NAVARRO  
**ENTIDAD** : HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Memorándum Nº 516-2018-DE-HNDM, del 5 de febrero de 2018, y de la Resolución Administrativa Nº 431-2018/OP/HNDM, del 22 de agosto de 2018, emitidas por la Jefatura del Departamento de Enfermería y la Jefatura de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Dos de Mayo, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 29 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Memorándum Nº 516-2018-DE-HNDM, del 5 de febrero de 2018, la Jefatura del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario a la señora BEATRIZ ALMONACID NAVARRO, Técnico en Enfermería, en adelante la impugnante, por presuntamente haber incurrido en ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, al haber acumulado un total de cuarenta y dos (42) días de inasistencias injustificadas a sus turnos programados, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2016; con lo cual habría incurrido en la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>.

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

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

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

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.. (...)”



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

2. El 26 de febrero de 2018, la impugnante presentó sus descargos argumentando lo siguiente:
  - (i) Solicitó la abstención de la Jefa del Departamento de Enfermería.
  - (ii) No ha sido notificada válidamente en su domicilio procesal.
  - (iii) La facultada de la Entidad para iniciarle procedimiento habría prescrito.
  - (iv) Se ha vulnerado su derecho de defensa y el debido proceso.
  - (v) No se le puede exigir nuevamente la presentación de certificados médicos.
  - (vi) Ha existido una serie de problemas con el reloj biométrico.
3. Con Resolución Administrativa N° 431-2018/OP/HNDM<sup>2</sup>, del 22 de agosto de 2018, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 7 de septiembre de 2018 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 431-2018/OP/HNDM, solicitando se revoque la citada resolución, argumentando que la facultad de la Entidad para iniciarle procedimiento administrativo disciplinario habría prescrito. Asimismo, con escrito del 18 de octubre de 2018, la impugnante solicitó la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario.
5. Con Oficio N° 423-2018/SBPI-P-GG, la Gerencia General de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. Mediante los Oficios N°s 012745-2018-SERVIR/TSC y 012746-2018-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.
7. Mediante Oficio N° 798-2018-OP-HNDM, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad solicitó se le conceda una entrevista con personal del Tribunal.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 23 de agosto de 2018.



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”

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>3</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>4</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>5</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. 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

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

**“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

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

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

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

<sup>4</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

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.

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

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

12. 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.
13. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>6</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
14. 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°

<sup>6</sup>Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

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”

040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>7</sup> 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.

15. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil<sup>8</sup> y el Título VI del Libro I de su Reglamento General<sup>9</sup>, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>10</sup>.

<sup>7</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 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 le imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

<sup>8</sup>**La Ley N<sup>o</sup> 30057 - Ley del Servicio Civil**

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

Capítulo I: Faltas

Capítulo II: Régimen de sanciones y procedimiento Sancionador

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

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

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Faltas Disciplinarias

Capítulo III: Sanciones

Capítulo IV: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Capítulo V: Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

<sup>10</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**

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

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

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



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

16. En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>11</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
17. 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.
18. 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

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”.

<sup>11</sup> **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

**“4. ÁMBITO**

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





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

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 registrarán 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 registraría 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.

19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>12</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>13</sup>.

<sup>12</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

**“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

**7.1 Reglas procedimentales:**

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

**7.2 Reglas sustantivas:**

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

<sup>13</sup>Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016



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”

(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 impugnante se encontraba en condición de servidora contratada bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### Sobre la oportunidad de instauración del presente procedimiento

24. La impugnante alega con escrito del 18 de octubre de 2018 la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario al haber transcurrido más de un (1) año desde que la Jefatura de Personal de la Entidad tomó de conocimiento la falta imputada con la emisión de la Resolución N° 041-2016/OP/HNDM, del 15 de febrero de 2016<sup>14</sup>, hasta la notificación de la resolución de instauración.
25. Cabe precisar que, la impugnante sostiene que mediante Resolución N° 041-2016/OP/HNDM, del 15 de febrero de 2016, la Jefatura de Recursos Humanos autorizó el descuento por inasistencias, tardanzas y permisos particulares, entre otros, de la impugnante, por el periodo comprendido entre el 01 al 31 de enero de 2016. Asimismo, para acreditar esta situación adjunta las Boletas de

“(…) 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 (…)”.

<sup>14</sup>Adjunta al escrito presentado por la impugnante con fecha 18 de octubre de 2016.





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

Remuneraciones de los meses de enero a julio y septiembre a diciembre de 2016 con los descuentos correspondientes, así como las siguientes resoluciones administrativas emitidas por la Jefatura de la Oficina de Personal autorizando los descuentos aplicados a la impugnante durante el año 2016 (Resolución Administrativa N<sup>os</sup> 041, 118, 214, 372, 425, 499, 610, 716, 784 y 1049-2016/OP/HNDM).

26. Sobre el particular, se advierte que el presente procedimiento administrativo disciplinario se instauró por las ausencias injustificadas que tuvo la impugnante durante todo el año 2016, verificándose que la comisión de la conducta infractora fue comunicada a la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad con el contenido del Informe N<sup>o</sup> 107-2017-ECA-OP-HNDM, del 10 marzo de 2014, emitido por la Coordinación del Equipo de Trabajo de Control de Asistencia, siendo el caso que la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad tomó conocimiento de dicho documento el *14 de marzo de 2017*.
27. Así, se advierte que la falta imputada a la impugnante tuvo un carácter continuado, al repetirse las inasistencias injustificadas en un periodo de tiempo (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016). En tal sentido, no es razonable considerar que la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad conoció de la falta el 15 de febrero de 2016 la comisión de la falta imputada, dado que la conducta infractora cesó con posterioridad. En tal sentido, no es posible atender a lo alegado por la impugnante, verificándose que la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad recién conoció de la comisión de la falta el 14 de marzo de 2017, cuando tomó conocimiento del citado Informe N<sup>o</sup> 107-2017-ECA-OP-HNDM.
28. En esa misma línea, si bien las resoluciones administrativas presentadas por la impugnante dan cuenta de descuentos autorizados por la Oficina de Personal de la Entidad, por las ausencias injustificadas de la impugnante ocurridas mes a mes durante el año 2016, dichos descuentos tuvieron como única finalidad transferir el monto descontado a diversos servidores de la Entidad al Fondo de Asistencia y Estimulo del SUB-CAFAE de la Entidad, sin que se verifique en el contenido de dichas resolución administrativas opinión alguna para atribuir responsabilidad administrativa a la impugnante por los hechos imputados.
29. Estando a lo señalado, como claramente se advierte, el plazo de prescripción en el presente caso resulta ser el de un (1) año desde que la Jefatura de la Oficina de Personal tomó conocimiento de la falta, hecho que ocurrió el 14 de marzo de 2017, mediante el cual dicho órgano tomó conocimiento del Informe N<sup>o</sup> 107-2017-ECA-OP-HNDM, documento con el cual la Coordinación del Equipo de Trabajo de



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

Control de Asistencia informó sobre las inasistencias a los turnos programados de la impugnante, en el periodo comprendido del 1 al 31 de enero de 2016.

30. En ese orden de ideas, se aprecia que, desde el 14 de marzo de 2017 hasta el 8 de febrero de 2018, fecha en la cual se notificó al impugnante el Memorándum N° 516-2018-DE-HNDM, no ha transcurrido el plazo de un (1) año previsto en el artículo 94° de la Ley N° 30057, con lo cual el argumento referido a la prescripción de la acción disciplinaria, debe desestimarse.

#### De la vulneración del principio de legalidad y debido procedimiento

31. 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 Técnica<sup>15</sup>, 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.
32. 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.
33. 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 instructiva, 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.

<sup>15</sup> **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 92°.- 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”

34. 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 instructiva 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.
35. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe por parte del órgano instructor, quien debe puntualizar entre otros aspectos los siguientes: (i) 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.
36. 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.
37. 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 N° 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.



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

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
<b>Amonestación escrita</b>	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
<b>Suspensión</b>	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
<b>Destitución</b>	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

38. 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 definan 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”*.

39. 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.

40. 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, en adelante el TUO, de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS 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.



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

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

41. Sobre el particular, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>16</sup>, en relación a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, ha establecido que en caso que la autoridad instructiva o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos de abstención establecidos en el artículo 88 ° de la Ley N° 27444<sup>17</sup>, se aplica el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente. En la actualidad, las causales de abstención están reguladas en el artículo 97° del TUO de la Ley N° 274444:

**“Artículo 97°. Causales de abstención**

*La autoridad que tenga facultad resolutive o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:*

- 1. Si es conyugue, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los administrados o con sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quienes les presten servicios.*
- 2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el*

<sup>16</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

**“9. LAS AUTORIDADES DEL PAD**

(...)

**9.1. Causales de abstención**

Si la autoridad instructiva o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la LPAG, se aplica el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente.

La autoridad que se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó a conocer el asunto o en que conoció la causal sobreviniente, plantea su abstención mediante un escrito motivado y remite lo actuado al superior jerárquico inmediato, con el fin de que sin más trámite se pronuncie sobre la abstención dentro del tercer día hábil.

Si la solicitud de abstención fuese aceptada, el superior jerárquico procede a designar a la autoridad competente del PAD, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la LPAG.

En el supuesto que la abstención sea ordenada de oficio o a pedido del presunto infractor, se seguirá lo establecido en el mismo artículo 90 de la LPAG”.

<sup>17</sup>El texto del artículo 88° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estuvo vigente hasta la entrada en vigencia de la modificatoria introducida por el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1272, publicado el 21 de diciembre de 2016, la misma que -en la actualidad- está contenida en el artículo 97° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.



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

*asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.*

*3. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.*

*4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.*

*5. Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con alguna de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.*

*No se aplica lo establecido en el presente numeral en los casos de contratos para la prestación de servicios públicos o, que versen sobre operaciones que normalmente realice el administrado-persona jurídica con terceros y, siempre que se acuerden en las condiciones ofrecidas a otros consumidores o usuarios.*

*6. Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada. Para ello, se debe tener en consideración las siguientes reglas:*

*a) En caso que la autoridad integre un órgano colegiado, este último debe aceptar o denegar la solicitud.*

*b) En caso que la autoridad sea un órgano unipersonal, su superior jerárquico debe emitir una resolución aceptando o denegando la solicitud”.*

42. Es decir, que de acuerdo con lo antes puntualizado las autoridades (instructiva o sancionadora) predeterminadas por la Ley del Servicio Civil, podrán **excepcionalmente** ser apartadas de un determinado procedimiento administrativo, siempre y cuando se vislumbre y/o corrobore la real existencia de una de las causales de abstención previstas en la ley.

43. Un razonamiento y/o una situación distinta a la referida en el numeral anterior, significaría el desvío o desplazamiento ilegal de las autoridades predeterminadas por la ley, implicando con ello la transgresión del principio de legalidad, según el cual la actuación de las autoridades administrativas debe estar sujeta a lo expresamente reconocido en las normas correspondientes, es decir que deben sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, de lo contrario el acto administrativo emitido carecería de validez.





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

44. El principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 dispone: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
45. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad<sup>18</sup>, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
46. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*<sup>18</sup>.
47. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444<sup>19</sup>, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
48. Al respecto, se aprecia que en el procedimiento administrativo disciplinario seguido a la impugnante para el caso de la sanción de suspensión que se le impuso, la facultad para ejercer las funciones de órgano instructor correspondía, en principio, a la Jefatura del Departamento de Enfermería de la Entidad, y la

<sup>18</sup>Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p. 64.

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

**“Artículo 1º. -Concepto de acto administrativo**

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...)”.



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

facultad para ejercer las funciones de órgano sancionador recaía sobre el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien hiciera sus veces, tal como se encuentra señalado en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

49. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente se advierte lo siguiente:

- (i) El 6 de febrero de 2018, mediante Oficio N° 051-2018-ST-HNDM, la Secretaría Técnica de la Entidad puso en conocimiento de la Jefatura del Departamento de Enfermería, en calidad de jefe inmediato de la impugnante, el Informe de Precalificación N° 27-2018-ST-HNDM, referido a la recomendación de instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante por su presunta responsabilidad en los hechos referidos a sus ausencias injustificadas, por un total de cuarenta y dos (42) días de inasistencias injustificadas a sus turnos programados en el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2016.
- (ii) Mediante Memorándum N° 516-2018-DE-HNDM, del 5 de febrero de 2018, la Jefatura del Departamento de Enfermería de la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, por los hechos antes descritos.
- (iii) Con escrito presentado el 8 de febrero de 2018, la impugnante solicitó a la Jefa del Departamento de Enfermería de la Entidad se abstenga en el procedimiento seguido en su contra, por configurarse el supuesto previsto en el numeral 4 artículo 97º del TUO de la Ley N° 274444, al existir dudas razonables de su imparcialidad, toda vez que anteriormente había sido acusada por dicha jefa sin pruebas, lo que ocasionó que la impugnante le cursara una carta notarial a fin de que cumpla con rectificarse de las imputaciones realizadas en su contra. Al citado escrito, la impugnante adjuntó la carta notarial remitida, así como la respuesta a la misma por parte de la Jefa del Departamento de Enfermería de la Entidad.
- (iv) Mediante Informe N° 060-DE-HNDM-2018, del 19 de febrero de 2018, la Jefa del Departamento de Enfermería de la Entidad solicitó a la Dirección General abstenerse del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la impugnante, de acuerdo a lo solicitado por ésta en su escrito del 8 de febrero de 2018.



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

- (v) Con Memorandum N° 355-2018-DA-HNDM, del 7 de mayo de 2018, la Dirección Adjunta de la Dirección General de la Entidad comunicó a la Jefa del Departamento de Enfermería que su solicitud de abstención efectuada con Informe N° 060-DE-HNDM-2, en el procedimiento seguido contra la impugnante, era procedente, al haberse configurado el supuesto previsto en el numeral 4 artículo 97º del TUO de la Ley N° 274444.
- (vi) Mediante Memorandum N° 356-2018-DA-HNDM, del 7 de mayo de 2018, la Dirección Adjunta de la Dirección General designó a la Jefatura del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos de la Entidad como órgano instructor en el procedimiento seguido contra la impugnante.
- (vii) Con Oficio N° 001-2018-OI-DECC-HNDM, del 25 de junio de 2018, la Jefatura del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos de la Entidad, remitió a la Jefatura de la Oficina de Personal el Informe del Órgano Instructor N° 001-2018-OI-DECC-HNDM, con el cual recomienda la imposición de sanción contra la impugnante.
50. De la documentación señalada en el numeral precedente, se advierte que la Jefa del Departamento de Enfermería de la Entidad, pese a haber tenido conocimiento de que se encontraba en la causal prevista en el numeral 4 artículo 97º del TUO de la Ley N° 274444, procedió a instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante a través Memorandum N° 516-2018-DE-HNDM, del 5 de febrero de 2018.
51. En ese sentido, se advierte que no se han seguido las reglas previstas en el numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con lo previsto en los artículos 98º y 99º del TUO de la Ley N° 27444<sup>20</sup>, respecto a la

<sup>20</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

**“Artículo 98.- Promoción de la abstención**

98.1 La autoridad que se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó a conocer el asunto, o en que conoció la causal sobreviniente, plantea su abstención en escrito razonado, y remite lo actuado al superior jerárquico inmediato, al presidente del órgano colegiado o al pleno, según el caso, para que sin más trámite, se pronuncie sobre la abstención dentro del tercer día.

98.2 Cuando la autoridad no se abstuviera a pesar de existir alguna de las causales expresadas, el administrado puede hacer conocer dicha situación al titular de la entidad, o al pleno, si fuere órgano colegiado, en cualquier momento”.

**“Artículo 99.- Disposición superior de abstención**



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

abstención de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, situación que transgrede el procedimiento regular y, consecuentemente, el principio de legalidad.

52. 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 instaurar el procedimiento contra la impugnante, incurriendo el Memorándum N° 516-2018-DE-HNDM, del 5 de febrero de 2018, y, consecuentemente la Resolución Administrativa N° 431-2018/OP/HNDM, del 22 de agosto de 2018, en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444<sup>21</sup>.
53. En ese sentido, la Entidad deberá considerar las normas previstas en la Ley N° 30057, su Reglamento General, así como en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444, que regulan la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, las

---

99.1 El superior jerárquico inmediato ordena, de oficio, o a pedido de los administrados, la abstención del agente incurso en alguna de las causales a que se refiere el Artículo 98 de la presente Ley.

99.2 En este mismo acto designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual jerarquía, y le remitirá el expediente.

99.3 Cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión. (...)”.

<sup>21</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

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

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

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”.

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”

causales de abstención, y el procedimiento a seguir en caso se configure la abstención.

54. 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.
55. Finalmente, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo en el procedimiento seguido a la impugnante, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos en su recurso de apelación sometido a conocimiento.

#### Sobre la Audiencia Especial

56. De acuerdo al artículo 21º del Reglamento del Tribunal, 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.
57. En el presente caso, la Entidad solicitó el uso de la palabra; sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 191º del TUO de la Ley Nº 27444, 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 del Memorándum Nº 516-2018-DE-HNDM, del 5 de febrero de 2018, y de la Resolución Administrativa Nº 431-2018/OP/HNDM, del 22 de agosto de 2018, emitidas por la Jefatura del Departamento de Enfermería y la Jefatura de la Oficina de Personal del HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, respectivamente, 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, debiendo el HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, tener en consideración al momento de calificar la conducta



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”

de la señora BEATRIZ ALMONACID NAVARRO, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora BEATRIZ ALMONACID NAVARRO y al HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L16/P2

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.