



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESOLUCIÓN Nº 01733 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14099-2012-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JHOVANA LUISA BERNAL TELLEZ
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR TRES (3) DIAS SIN GOCE DE
REMUNERACIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Gerencia Nº 115-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 11 de abril de 2012, emitida por la Gerencia Central de Recursos Humanos del SEGURO SOCIAL DE SALUD, por vulneración del debido procedimiento.*

Lima, 14 de octubre de 2014

ANTECEDENTES

1. Con fecha 12 de setiembre 2011¹, la Gerencia de Administración de Personal del Seguro Social de Salud, en adelante la entidad, mediante Carta Nº 4732-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2011, informó a la señora JHOVANA LUISA BERNAL TELLEZ, en adelante la impugnante, que de acuerdo al Informe Nº 049-DJB-SILSA-2011, del 22 de agosto de 2011, la entidad recibió el reporte “Visita de Verificación de Permanencia Domiciliaria”, realizada el 22 de agosto de 2011, por encontrarse con descanso médico del 17 al 31 de agosto de 2011; reportando que en la fecha de la visita no se le encontró en el domicilio consignado en su legajo personal, hecho que constituye presunta falta de carácter disciplinario, por cuanto contraviene las normas legales e institucionales vigentes como es la Directiva Nº 015-GG-ESSALUD-2011 “Norma para el Control del Absentismo Laboral por Causa Médica”, por lo que habría incumplido lo estipulado en el inciso a) del artículo 28º del Decreto Legislativo Nº 276, concediéndole el plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos.
2. Mediante escrito presentado el 10 de enero de 2012, la impugnante formuló sus descargos manifestando lo siguiente:
 - (i) El personal ajeno a la institución contratado para realizar las visitas domiciliarias carece de la capacitación suficiente para realizar tal trabajo.
 - (ii) Al ser diagnosticada con lumbalgia reagudizada tenía que ser sometida a unas sesiones de rehabilitación de forma permanente.

¹ Notificada a la impugnante el 10 de diciembre de 2011.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- (iii) Es así que el día 22 de agosto de 2011, día de la visita domiciliaria, se encontraba en el Departamento de Medicina y Rehabilitación del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, como consta de la Ficha de Tratamiento de esa fecha.
3. Mediante Carta N° 124-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 13 de enero de 2012, la entidad remite al Gerente Central de Finanzas los descargos presentados por la impugnante, a fin de que su jefe inmediato proponga de sanción aplicable.
4. El 13 de marzo de 2012, con Carta N° 922-GCF-OGA-ESSALUD-2012, la Gerencia Central de Finanzas de la entidad, remitió a la Gerencia Central de Gestión de las Personas la propuesta de sanción de tres días de suspensión sin goce de haber contenida en el Informe N° 04-GCyR-GCF-OGA-ESSALUD-2012, por haber inobservado la última parte del apartado 7.2.1.6 de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011, al haber omitido dar cuenta a la Oficina de Recursos Humanos (jefe de Oficina de Personal y Legajo en este caso la Sede Central) dentro de las 24 horas, que tenía que ausentarse a causa de sus sesiones de rehabilitación, materia de los CITTs que se han estado expidiendo, por ese servicio de salud.
5. Con fecha 11 de abril de 2012, la Gerencia de Administración de Personal de la entidad, mediante Resolución de Gerencia N° 115-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012², resolvió imponer a la impugnante la sanción disciplinaria de tres (3) días de suspensión sin goce de haber al haber inobservado la última parte del apartado 7.2.1.6. de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011, por omitir dar cuenta a la Oficina de Recursos Humano dentro de las 24 horas, su ausencia a causa de sus sesiones de rehabilitación.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con el acto administrativo, con fecha 8 de mayo de 2012, el impugnante interpuso recurso de apelación, contra el acto administrativo contenido en la Resolución de Gerencia N° 115-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, reiterando los argumentos expuestos en su escrito de descargos.
7. Mediante Oficios N°^{os} 257-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, 113-SGP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, 152 y 216-SGP-GCGP-OGA-ESSALUD-2014, la Sub Gerencia de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas de la entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la emisión del acto impugnado.

² Notificada a la impugnante el 18 de abril de 2012.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023³, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.
9. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final⁴, el Tribunal carece de competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, 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 en el Artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.

³ 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 contenciosa administrativa.

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

⁴ 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”.

⁵ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

11. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa 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.
12. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:
 - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
 - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.
13. 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 valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

14. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que el impugnante presta servicios bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso, el referido decreto legislativo y su reglamento, así como cualquier otro documento de gestión emitido por ESSALUD por el cual establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos al personal de la entidad.

De la vulneración del principio de tipicidad y debida motivación

15. De la revisión del acto administrativo por el cual se realiza la imputación de cargos y la resolución que impone la sanción a la impugnante, se aprecia que se le imputa el haber transgredido el literal a) del artículo 28º del Decreto Legislativo N° 276.
16. En este sentido, se debe determinar si el debido procedimiento administrativo se ve afectado cuando una entidad empleadora estatal aplica una sanción disciplinaria al personal a su servicio por la vulneración del literal a) del artículo



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

28º del Decreto Legislativo Nº 276, pero sin señalar que obligaciones habrían sido incumplidas.

17. Como se ha señalado, en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 230º de la Ley Nº 27444, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.
18. Acorde a esto, de forma referencial, resulta necesario señalar que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nº 2192-2004-AA⁶, estableció lo siguiente:

“6. En el presente caso, la resolución impugnada que establece la máxima sanción posible en vía administrativa, es decir, la destitución de los recurrentes, tiene como respaldo legal el artículo 28º, incisos a) y d) del Decreto Legislativo Nº 276, que establece que: “(...) son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento; y d) La negligencia en el desempeño de las funciones”.

“7. Este Tribunal considera que las dos disposiciones invocadas en la resolución que establece la destitución de sus puestos de trabajo de los recurrentes, son cláusulas de remisión que requieren, de parte de la administración municipal, el desarrollo de reglamentos normativos que permitan delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e imprecisión de las mismas; consecuentemente, la sanción impuesta sustentada en estas disposiciones genéricas es inconstitucional, por vulnerar el principio consagrado en el artículo 2º, inciso 24, literal d), de la Constitución, conforme a los criterios desarrollados en los fundamentos precedentes”.

19. La lectura de la cita realizada permite apreciar que el Tribunal Constitucional ha interpretado que en los casos que las entidades empleadoras estatales apliquen sanciones disciplinarias a sus trabajadores por la vulneración de los incisos a) y/o d) del artículo 28º del Decreto Legislativo Nº 276, dada la generalidad de dichas infracciones administrativas, el principio de tipicidad se verá satisfecho o cumplido, únicamente si existe una expresa remisión a otra norma que especifique el incumplimiento. Al respecto, es preciso indicar que, para este Tribunal, dicho análisis resulta extensible a la aplicación de los literales a) y/o d) del artículo 21º

⁶Fundamentos 6 y 7 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Exp.2192-2004-AA.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

del Decreto Legislativo N° 276, cuando no se haya precisado que funciones u obligaciones se hubieran incumplido o actuado de manera negligente.

20. En otros términos, para la aplicación de sanción por la vulneración de los incisos a) y d) de los artículos 21º y 28º del Decreto Legislativo N° 276, las entidades deben especificar qué normas del referido Decreto Legislativo o de su Reglamento se incumplieron, o qué otras normas se vulneraron con la actuación negligente de sus trabajadores, según corresponda.
21. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4 del artículo 3º de la Ley N° 27444⁷, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

En este mismo sentido, el artículo 6º de la referida norma⁸ señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los

⁷ **Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General**
“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. Competencia.- Ser 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 y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.
2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.
3. Finalidad Pública.- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitarse a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.
4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.
5. Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

⁸ **Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General**
“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

- 6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.
- 6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto.
- 6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.
- 6.4 No precisan motivación los siguientes actos:



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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

22. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional⁹ señala, en términos exactos, lo siguiente:

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

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

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

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

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

En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.

6.4.1 Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento.

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

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

⁹Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

23. Ahora bien, de los documentos que obran en el expediente se observa que en la imputación de cargos realizada a través de la Carta N° 4732-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2011, no se indicó en forma precisa qué normas habrían sido vulneradas, toda vez que sólo se menciona en forma genérica el Rubro 7.2.1 de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011 el mismo que contiene varios numerales y, por ende, deberes por cumplir, tampoco se indicó que obligaciones del artículo 21º del Decreto Legislativo N° 276 habría incumplido, indicando solamente que presuntamente incurrió en la falta prevista en el inciso a) del artículo 28º del citado Decreto Legislativo, siendo que la citada norma resulta muy genérica.
24. Sin embargo, cuando se sancionó a la impugnante mediante la Resolución de Gerencia N° 115-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, se mencionó que la impugnante vulneró la parte final del apartado 7.2.1.6 de la citada Directiva, al no dar cuenta a la Oficina de Personal de la Sede Central dentro de las veinticuatro (24) horas, que tenía que ausentarse de su domicilio a causa de las sesiones de rehabilitación, lo cual no fue precisado al momento de la imputación de cargos.

Lo expuesto en los párrafos precedentes se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:

HECHOS IMPUTADOS	HECHOS POR LOS QUE SANCIONA
(i) No encontrarse en su domicilio al momento de la visita y/o no haber dado aviso oportuno conforme a la Directiva N° 015-2011-ESSALUD-2011.	(i) No dar cuenta a la Oficina de Personal de la Sede Central dentro de las veinticuatro (24) horas, que tenía que ausentarse de su domicilio a causa de las sesiones de rehabilitación.
NORMATIVA IMPUTADA	NORMATIVA POR LA QUE SE LE SANCIONÓ
Sólo se menciona el Rubro 7.2.1 de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011	Parte final del apartado 7.2.1.6 de la Directiva N° 015-2011-ESSALUD-2011.
OBLIGACIONES IMPUTADAS	OBLIGACIONES POR LAS QUE SE SANCIONÓ
No se precisó	No se precisó
FALTAS IMPUTADAS	FALTAS POR LAS QUE SE SANCIONÓ
- Literal a) del artículo 28º del Decreto Legislativo N° 276.	- Literal a) del artículo 28º del Decreto Legislativo N° 276.

25. Por lo tanto, se puede afirmar que la Carta N° 4732-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2011, al no contener de manera clara y precisa las normas infringidas o inobservadas, contraviene el principio de tipicidad, y por ende, vulnera el derecho



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

de defensa de la impugnante, ya que no se le ha permitido conocer con absoluta certeza cuáles eran las imputaciones en su contra, de modo tal que pueda rebatirlas. Situación que vicia el procedimiento administrativo disciplinario con nulidad.

26. En tal sentido, esta Sala considera que en el procedimiento disciplinario analizado se ha vulnerado el principio de tipicidad en perjuicio de la impugnante, razón por la cual el referido procedimiento se encuentra inmerso en causal de nulidad, debiendo retrotraerse el mismo al momento de la imputación de cargos y solicitud de descargos.
27. Tal situación, a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la entidad de las garantías con las que se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Carta N° 4732-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2011 y la Resolución de Gerencia N° 115-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° de la Ley N° 27444¹⁰, por contravenir los numerales 3 y 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444¹¹.
28. Consecuente, la Carta N° 4732-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2011 y la Resolución de Gerencia N° 115-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012 deben ser declaradas nulas a fin de que la entidad cumpla con señalar a la impugnante, de forma clara, la evaluación de sus descargos y las presuntas faltas incurridas que dan mérito a sancionarla, a efecto de que pueda ejercer adecuadamente su derecho de defensa.

¹⁰ Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

“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”.

¹¹ Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

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 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”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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

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 acto administrativos contenido en la Carta Nº 4732-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2011, del 12 de septiembre de 2011 y la Resolución de Gerencia Nº 115-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 11 de abril de 2012, emitidas por la Gerencia de Administración de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas del SEGURO SOCIAL DE SALUD, por vulneración del debido procedimiento.


SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la Carta Nº 4732-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2011, del 12 de septiembre de 2011, para lo cual el SEGURO SOCIAL DE SALUD deberá tener en consideración, al momento de calificar la conducta de la señora JHOVANA LUISA BERNAL TELLEZ, así como al momento de imponer la sanción los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora JHOVANA LUISA BERNAL TELLEZ y al SEGURO SOCIAL DE SALUD para su cumplimiento y fines pertinentes.


CUARTO.- Devolver el expediente al SEGURO SOCIAL DE SALUD.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



.....
**SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ**
VOCAL



.....
**LUIGINO PILOTTO
CARREÑO**
PRESIDENTE



.....
**ANA ROSA CRISTINA
MARTINELLI MONTOYA**
VOCAL