

**RESOLUCIÓN Nº 002119-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

EXPEDIENTE : 14453-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARTIN REYES SULLON
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TALLAN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CIEN (100) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MARTIN REYES SULLON contra la Resolución Jefatural Nº 008-2024/MDET-OGAyF-O.RRHH del 12 de septiembre de 2024, emitida por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de El Tallán; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 30 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Oficio de Inicio de Procedimiento Nº 005-2024/MDET-GM¹ del 5 de enero de 2023, la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de El Tallán, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor MARTIN REYES SULLON, en adelante el impugnante, en su condición de miembro del Comité de Selección a cargo de Procedimiento de Selección correspondiente a la Adjudicación Simplificada Nº 001-2020-MDET/CS-1 Primera Convocatoria para la Contratación de Ejecución de la Obra "Mejoramiento del Servicio de Agua en el Canal de Riego Seminario – San Martín KM 14+640.00-16+470.00 del Distrito El Tallán – Provincia de Piura – Departamento de Piura", por presuntamente habría descalificado a postores con menor oferta económica por el incumplimiento de acreditación de requisitos exigidos en la etapa de perfeccionamiento del contrato lo que permitió se adjudique la buena pro al postor que ofreció la mayor oferta económica.

En razón a tal hecho, la Entidad atribuyó al impugnante haber inobservado el numeral 43.1 y 43.3 del artículo 43, el numeral 49.3 del artículo 49º y el literal f) del artículo 52º del Reglamento de la Ley Nº 30225 – Ley de Contrataciones del Estado aprobado por Decreto Supremo Nº 344-2018 y modificado mediante Decreto

¹ Notificado al impugnante el 1 de febrero de 2024.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Supremo N° 168-2020-EF, literal b) del artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2019-EF; incurriendo en la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil².

2. Habiendo el impugnante solicitado ampliación de plazo para la presentación de sus descargos, el 14 de febrero de 2024 los adjuntó absolviendo y contradiciendo las imputaciones efectuadas en su contra.
3. Mediante Resolución Jefatural N° 008-2024/MDET-OGAYF-O.RRHH³ del 12 de septiembre de 2024, la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por cien (100) días sin goce de remuneraciones por haberse determinado que incurrió en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 9 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 008-2024/MDET-OGAYF-O.RRHH del 12 de septiembre de 2024, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Se han seguido todos los parámetros establecidos por la Ley de Contrataciones del Estado para otorgar la buena pro al Consorcio San Martín.
 - (ii) La autoridad sancionadora ante quien presentó su informe oral no es la misma autoridad sancionadora que emite el acto de sanción, por lo que se ha inobservado el principio de debido procedimiento administrativo.
 - (iii) Se ha vulnerado su derecho de defensa.
 - (iv) Se ha vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.
 - (v) No se ha precisado como su presunto accionar ha transgredido las normas imputadas.

² Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057

"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.

³ Notificada al impugnante el 17 de septiembre de 2024.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (vi) No se ha señalado si la conducta que configuraría la falta fue generada por omisión o comisión por lo que se ha transgredido el principio de tipicidad.
 - (vii) No existe evidencia alguna de reclamo ni escrito por parte de los postores que se consideraron perjudicados con el accionar del Comité que integraba.
 - (viii) No se ha precisado de qué manera no ha actuado con rectitud, honradez y honestidad.
5. Mediante Oficio N° 040-2024-MDET-O-RRHH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal; el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
6. Con Oficios N°s 039003 y 039004-2024-SERVIR/TSC; notificados al impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil"

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, 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.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El

"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".

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁷ **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 sus 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".

⁸ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para 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".

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Peruano"⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019

⁹El 1 de julio de 2016.

¹⁰**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

"Artículo 16.- 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 y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)
--	--	--	---

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

13. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹¹ **Ley Nº 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. 25º 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² 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.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil 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°s 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° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, 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, modificada por Resolución de Presidencia

¹²**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 regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".

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

"Artículo 90°.- 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".

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.





Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron 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 4.1¹⁴ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se estableció cuáles 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.

¹⁴ **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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-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. (...)".

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.





- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.

20. 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE¹⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁶.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como las faltas y sanciones.

21. 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

¹⁵ **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".

¹⁶ Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

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.





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.

Sobre la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

22. Sobre la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, es necesario recordar que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
23. Si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución¹⁷.
24. Ahora bien, la negligencia en el desempeño de las funciones viene a ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica. Esta falta pues, constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente.
25. Sobre el particular, es importante precisar que en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria que *"puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. (...) De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad"*¹⁸.
26. De manera que, en los casos en que las entidades estatales imputen la falta

¹⁷Numeral 29 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC.

¹⁸Numeral 33 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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.





disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.

27. De acuerdo con lo expuesto, para la imputación de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, la Entidad debe señalar las normas complementarias que describan las funciones del servidor vinculadas al cargo o puesto al cual fue asignado, así como precisar de qué manera los hechos materia de imputación configurarían el desempeño negligente de las funciones atribuidas como incumplidas, lo cual debe ser fundamentado tanto en el acto de inicio como en el acto de sanción, a fin de garantizar el principio de tipicidad y la debida motivación de los actos administrativos.

Sobre la falta imputada al impugnante

28. En el presente caso se aprecia que mediante Resolución Jefatural Nº 008-2024/MDET-OGAyF-O.RRHH del 12 de septiembre de 2024, la Entidad sancionó al impugnante por haber descalificado a los postores con menor oferta económica por el incumplimiento de acreditación de requisitos exigidos en la etapa de perfeccionamiento del contrato lo que permitió se adjudique la buena pro al postor que ofreció la mayor oferta económica.
29. En tal sentido, se le atribuyó la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido las siguientes normas:

“Texto Único Ordenado de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 082-2019-EF

Artículo 2. Principios que rigen las contrataciones

Las contrataciones del Estado se desarrollan con fundamento en los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público que resulten aplicables al proceso de contratación.

Los principios sirven de criterio de interpretación para la aplicación de la presente norma y su reglamento, de integración para solucionar sus vacíos y como parámetros para la actuación de quienes intervengan en dichas contrataciones:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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.





b) Igualdad de trato. Todos los proveedores deben disponer de las mismas oportunidades para formular sus ofertas, encontrándose prohibida la existencia de privilegios o ventajas y, en consecuencia, el trato discriminatorio manifiesto o encubierto. Este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica siempre que ese trato cuente con una justificación objetiva y razonable, favoreciendo el desarrollo de una competencia efectiva.

Reglamento de la Ley N° 30025, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF

Artículo 43. Órgano a cargo del procedimiento de selección

43.1. El órgano a cargo de los procedimientos de selección se encarga de la preparación, conducción y realización del procedimiento de selección hasta su culminación. Los procedimientos de selección pueden estar a cargo de un comité de selección o del órgano encargado de las contrataciones.

(...)

43.3. Los órganos a cargo de los procedimientos de selección son competentes para preparar los documentos del procedimiento de selección, así como para adoptar las decisiones y realizar todo acto necesario para el desarrollo del procedimiento hasta su culminación, sin que puedan alterar, cambiar o modificar la información del expediente de contratación.

Artículo 52. Contenido mínimo de las ofertas

Los documentos del procedimiento establecen el contenido de las ofertas. El contenido mínimo es el siguiente:

(...)

f) El monto de la oferta, el desagregado de partidas de la oferta en obras convocadas a suma alzada, el detalle de precios unitarios, tarifas, porcentajes, honorario fijo y comisión de éxito, cuando dichos sistemas hayan sido establecidos en los documentos del procedimiento de selección; así como, el monto de la oferta de la prestación accesoria, cuando corresponda. Tratándose de compras corporativas, el postor formula su oferta considerando el monto por cada Entidad participante. Las ofertas incluyen todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas y, de ser el caso, los costos laborales conforme a la legislación vigente, así como cualquier otro concepto que pueda tener incidencia sobre el costo del bien, servicio en general, consultoría u obra a adquirir o contratar. Los postores que gocen de alguna exoneración legal, no incluyen en su oferta los tributos respectivos."

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El monto total de la oferta y los subtotales que lo componen son expresados con dos (2) decimales. Los precios unitarios o tarifas pueden ser expresados con más de dos decimales.

30. En ese sentido, corresponde a esta Sala analizar los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, siendo que obra en el expediente administrativo el Acta de admisión de Ofertas electrónicas "Adjudicación Simplificada N 001-2020-MDET/CS.PRIMERA CONVOCATORIA" del 3 de noviembre de 2020, suscrita, entre otros miembros del Comité de Selección, por el impugnante, en el cual se aprecia que se realizó la evaluación de ofertas determinado la oferta con el mejor puntaje y orden de prelación de las ofertas, quedando de la siguiente manera conforme se observa:

FACTOR DE EVALUACIÓN	POSTORES					
	CONSORCIO SAN MARTÍN		CONSORCIO TALLÁN SAN MARTÍN		SHEKINARAFA S.R.L.	
	Oferta Económica	Puntaje	Oferta Económica	Puntaje	Oferta Económica	Puntaje
A. PRECIO						
Precio ofertado por el postor	S/ 935,238.19	90.00	S/ 841,714.38	100.00	S/ 841,714.38	100.00
Bonificación 5%	SI	4.50	NO	-	SI	105.00
Registro Discapacidad	NO	-	NO	-	NO	-
TOTAL PUNTAJE		94.50		100.00		105.00
ORDEN DE PRELACIÓN	3		2		1	

NOTA: CONSORCIO TALLÁN SAN MARTÍN

31. Asimismo, en la citada Acta de admisión se observa que los miembros del Comité de Selección procedieron a realizar la calificación de ofertas descalificando a la empresa SHEKINARAFA S.R.L. y al Consorcio Tallán San Martín, ambos postores que ofrecían la menor oferta económica, por lo siguiente:

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ORDEN DE PRELACIÓN 1		
REQUISITO DE CALIFICACIÓN		
A	CAPACIDAD TÉCNICA Y PROFESIONAL	SHEKINARAFA S.R.L.
A.1	EQUIPAMIENTO ESTRATÉGICO	Presenta compromiso de acreditación para la suscripción del contrato.
A.2	CALIFICACIONES DEL PLANTEL PROFESIONAL CLAVE FORMACIÓN ACADÉMICA DEL PLANTEL PROFESIONAL CLAVE	A folio 83 presenta CARTA DE COMPROMISO PRESENTACIÓN Y ACREDITACIÓN DEL PERSONAL ESPECIALISTA Y DEL EQUIPAMIENTO REQUERIDO APARA LA EJECUCIÓN DE LA OBRA, sin embargo, en su contenido indica: "me comprometo a presentar para la suscripción de contrato: 1. Los documentos que acreditan la experiencia del Residente y el Jefe de Obra". Dicho compromiso es incongruente, pues, ofrece un Jefe de obra, siendo que dicho personal que no se ha solicitado en las bases integradas.
A.3	EXPERIENCIA DEL PLANTEL PROFESIONAL CLAVE	A folio 83 presenta CARTA DE COMPROMISO PRESENTACIÓN Y ACREDITACIÓN DEL PERSONAL ESPECIALISTA Y DEL EQUIPAMIENTO REQUERIDO APARA LA EJECUCIÓN DE LA OBRA, sin embargo, en su contenido indica: "me comprometo a presentar para la suscripción de contrato: 1. Los documentos que acreditan la experiencia del Residente y el Jefe de Obra". Dicho compromiso es incongruente, pues, ofrece un Jefe de obra, siendo que dicho personal que no se ha solicitado en las bases integradas.
B	EXPERIENCIA DEL POSTOR EN LA ESPECIALIDAD	S/ 952,704.096
ESTADO DE LA OFERTA		DESCALIFICADO

32. Conforme, se observa el Comité de Selección descalificó a la empresa SHEKINARAFA S.R.L. por ofrecer un jefe de obra, señalando que dicho personal no se ha solicitado en las bases integradas.
33. Respecto al Consorcio Tallán San Martín, de la revisión del Acta de admisión, se advierte que el Comité de Selección descalificó al mencionado Consorcio porque las cartas de compromiso para acreditar el equipamiento estratégico y personal clave no fueron suscritas por el postor ni dirigidas al Comité de Selección, señalando que no cumple con acreditar dicho requisito de calificación. En tal sentido, el Comité de Selección procedió a otorgar la buena pro al Consorcio San Martín, empresa que ofreció la mayor oferta económica, con la propuesta económica por S/ 935,238.19,.
34. Así también, se advierte que la sanción se sustenta en el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 15813-2023-CG/GRPI-AOP "Procedimiento de Selección Adjudicación Simplificada N° 001-2020-MDET/CS.PRIMERA CONVOCATORIA" obra en el expediente administrativo, emitido por el Órgano de Control Institucional, en el cual se realizó el análisis de las bases integradas del Proceso de Selección, señalando textualmente lo siguiente:

"(...) de la revisión de la oferta presentada por el Consorcio Tallan San Martín, a folios 293 a 313, obra la documentación referida al requerimiento estratégico, verificándose efectivamente, que las cartas de compromiso están dirigidas al postor en mención y no al comité de selección. Asimismo, de la revisión de la carta de compromiso del Asistente de Obra y Residente de Obra, se advierte que no están

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

suscritas por el postor, solo están visadas, además, no esta dirigido al comité de selección.

Sobre el particular, corresponde traer a colación lo dispuesto en el numeral 49.3 del artículo 49 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, tal como se detalla a continuación:

"Artículo 49. Requisitos de calificación

(...)

49.3. Tratándose de obras y consultoría de obras, la capacidad técnica y profesional es verificada por el órgano encargado de las contrataciones para la suscripción del contrato. La Entidad no puede imponer requisitos distintos a los señalados en el presente artículo." (El subrayado es nuestro).

De manera concordante con ello, el artículo 139 del Reglamento establece textualmente lo siguiente:

"Artículo 139. Requisitos para perfeccionar el Contrato

139.1 Para perfeccionar el contrato, el postor ganador de la buena pro presenta, además de los documentos previstos en los documentos del procedimiento de selección, lo siguiente:

(...)

e) Los documentos que acrediten el requisito de calificación referidos a la capacidad técnica y profesional en el caso de obras y consultoría de obras." (El subrayado es nuestro).

(...)

*Como se parecía en las bases integradas, se incluyeron disposiciones concordantes con lo dispuesto en la normativa aplicable, en el sentido de que la exigencia de los requisitos de calificación relacionados con **la capacidad técnica y profesional**, entre los que se incluye las calificaciones del personal clave y el requerimiento estratégico, **no se acredita, en la oferta de los postores, sino para el perfeccionamiento del contrato.***

Aunado a ello, en los Anexos de las Bases Integradas del proceso de selección se incluye modelos de formatos dirigidos al Comité de Selección; sin embargo, entre los mismos no se encuentra un modelo de la Carta de Compromiso de presentación y/o acreditación de personal clave.

No obstante, a ello, tal como se ha evidenciado en el presente análisis, el Comité procedió a evaluar los documentos de acreditación de los requisitos de calificación relativo al equipamiento estratégico y personal clave; aun cuando, conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable y en las propias bases integradas, dicha acreditación debía realizarse solo al postor ganador en una etapa posterior (para el perfeccionamiento del contrato).

Asimismo, en el supuesto de que la documentación de los requisitos de calificación presentada por ambos postores haya tenido errores u incongruencias, correspondía al órgano encargado de las contrataciones, otorgarles un plazo para subsanarlos, de conformidad con lo dispuesto en el literal a) del artículo 141° del Reglamento, el cual señala:

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

"141.1. Los plazos y el procedimiento para perfeccionar el contrato son los siguientes:

*a) Dentro del plazo de ocho (8) días hábiles siguientes al registro en el SEACE del consentimiento de la buena pro o de que esta haya quedado administrativamente firme, el postor ganador de la buena pro presenta los requisitos para perfeccionar el contrato. En un plazo que no puede exceder de los dos (2) días hábiles siguientes de presentados los documentos, la Entidad suscribe el contrato o notifica la orden de compra o de servicio, según corresponde, u otorga **un plazo adicional para subsanar los requisitos, el que no puede exceder de cuatro (4) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación de la Entidad.** A los dos (2) días hábiles como máximo de subsanadas las observaciones se suscribe el contrato."*

35. Así las cosas, se advierte que el Comité de Selección descalificó a la empresa SHEKINARAFSA S.R.L. y al Consorcio Tallán San Martín, que presentaron ofertas económicas menores al de la empresa a quien se le otorgó la buena pro, por la acreditación de documentación en la calificación de ofertas cuando recién correspondía su evaluación en la etapa de perfeccionamiento del contrato. Siendo incluso que de acuerdo a lo previsto en el literal a) del numeral 141.1 del artículo 141 del reglamento de la ley de contrataciones dicha documentación pudo haber sido subsanada en el plazo de cuatro (4) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de las observaciones.
36. Más aún cuando se advierte que el Comité de Selección descalificó a la empresa SHEKINARAFSA S.R.L. *por ofrecer un jefe de obra, señalando que dicho personal no se ha solicitado en las bases integradas* y al Consorcio Tallán San Martín *porque las cartas de compromiso para acreditar el equipamiento estratégico y personal clave no fueron suscritas por el postor ni dirigidas al Comité de Selección*, siendo que las razones por las cuales fueron descalificados los postores podrían haber sido subsanadas dentro del plazo previsto en la normativa citada en el numeral precedente, en la etapa de perfeccionamiento del contrato la cual es posterior al otorgamiento de la buena pro.
37. Ahora bien, en ejercicio de su derecho de defensa y de contradicción, el impugnante ha señalado que la autoridad sancionadora ante quien presentó su informe oral no es la misma autoridad sancionadora que emite el acto de sanción, por lo que se ha inobservado el principio de debido procedimiento administrativo. Al respecto, es importante señalar que de acuerdo a lo previsto en el artículo 92º de la Ley Nº 30057 es claro en identificar como una de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario al "jefe de recursos humanos o quien haga de sus veces", sin limitarse a un funcionario o servidor específico, de forma que el cambio

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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.





o encargatura de servidores o funcionarios en dicho cargo durante las fases del procedimiento administrativo disciplinario no afecta la competencia otorgada por ley, ni puede ser considerada como una circunstancia que cause indefensión, más aun teniendo en cuenta que el impugnante pudo ejercer su derecho de defensa de forma eficaz con la presentación de sus descargos u otros alegatos por escrito en cualquier etapa del procedimiento a fin de sustentar su posición. En ese sentido, se advierte que sanción de suspensión impuesta al impugnante ha sido emitida por la autoridad competente en el marco de lo previsto en el artículo 92 °de la Ley N° 30057.

38. Asimismo, el impugnante alega que se ha vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos. En tal sentido, es preciso señalar que de la lectura del acto de sanción se advierte que la Entidad ha explicado las razones fácticas y jurídicas que le han permitido imponer la sanción de suspensión por cien (100) días goce de remuneraciones al impugnante, señalando de manera clara y precisa las razones que determinaron la responsabilidad del impugnante en la comisión de los hechos imputados, precisando los elementos probatorios que respaldan la decisión y las normas jurídicas vulneradas. En consecuencia, es posible afirmar que se respetó la debida motivación de los actos administrativos.
39. En lo que respecta a la alegación sobre la presunta vulneración del principio de tipicidad, la Entidad ha cumplido con imputar los hechos de manera clara y precisa, así también se advierte que ha cumplido con subsumir los hechos que sustentan la configuración de la falta dentro del marco normativo aplicable; es decir, se motivó adecuadamente porqué resulta aplicable al caso concreto el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 y la normativa transgredida con su conducta.
40. Asimismo, el impugnante alega que no existe evidencia alguna de reclamo alguno ni escrito por parte de los postores que se consideraron perjudicados con el accionar del Comité que integraba. Al respecto, si bien es cierto del expediente administrativo no se aprecia que los postores perjudicados hayan presentado algún reclamo, tal circunstancia no excluye ni exime de responsabilidad administrativa disciplinaria al impugnante. Siendo que en el presente caso de acuerdo a la actuación probatoria realizada por la Entidad ha quedado acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos imputados.
41. Por último, alega el impugnante que no se ha precisado de qué manera no ha actuado con rectitud, honradez y honestidad. En ese extremo, cabe precisar en el presente caso, no se atribuye la inobservancia de deberes éticos, sino la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

42. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionada en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación que interpuso, y se confirme la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MARTIN REYES SULLON contra la Resolución Jefatural Nº 008-2024/MDET-OGAyF-O.RRHH del 12 de septiembre de 2024, emitida por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TALLÁN; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor MARTIN REYES SULLON y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TALLÁN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TALLÁN.

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

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Firmado por V°B°

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT14

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

