



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

## RESOLUCIÓN Nº 002366-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

**EXPEDIENTE** : 14630-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JUAN TITO HUIZA  
**ENTIDAD** : HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JUAN TITO HUIZA contra la Resolución Administrativa Nº 899-2024-UP/HNCU, del 27 de septiembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Personal del HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 6 de junio de 2025

### ANTECEDENTES

- Mediante Carta Nº 10-2023-OEA-Nº 20-UP-ST/HNHU<sup>1</sup>, del 28 de septiembre de 2023, la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Administración del HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor JUAN TITO HUIZA, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido, en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>. Al respecto, la Entidad precisó que el impugnante<sup>3</sup>, en su condición de Jefe de la Unidad de Logística de la Entidad celebró el Contrato Nº 155-2019-HNHU el 25 de noviembre de 2019, con la empresa Corporación Mane & E SAC, en adelante la Contratista, respecto a los ítems Nº 1 y 2: Uniforme Institucional – Administrativo Asistencial Damas y Varones, por el monto de S/.83.780.00 soles correspondiente al ítem Nº 1 y S/.509.091.00 soles

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 29 de septiembre de 2023.

<sup>2</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: (...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones”.

<sup>3</sup> De acuerdo a las observaciones contenidas en el Informe de Control Específico Nº 014-2022-2-3914-SCE denominado “Servicio de Control Específico a hechos con presunta irregularidad a Hospital Nacional Hipólito Unanue – Adquisición de Uniformes Instituciones 2019 para el personal nombrado del Hospital Nacional Hipólito Unanue”, período del 24 de octubre de 2019 al 17 de julio de 2020, remitida a la Entidad mediante Oficio Nº 271-2022-CG/OCI/HNHU/3914 con fecha 29 de septiembre de 2022.

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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

correspondiente al ítem N° 2; ascendiendo a un importe total de S/.592.871.00; sin haber advertido que el representante legal de la referida empresa no contaba en ese momento con facultades para ello, incumpliendo así lo establecido en el numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, así como el literal d) del artículo 139° de dicha norma y literal d) del numeral 2.3 del capítulo II "Del procedimiento de selección" de las Bases Administrativas de la Licitación Pública N° 14-2019-HNHU.

2. El 16 de octubre de 2023, el impugnante presentó sus descargos contra la Carta N° 10-2023-OEA-N°20-UP-ST/HNHU, manifestando fundamentalmente lo siguiente:
  - (i) Se ha efectuado una interpretación errónea y no se ha evaluado de manera integral el artículo Trigésimo Sexto del Estatuto de la Contratista.
  - (ii) El Gerente General de la Contratista tenía la representación legal en disposición de derechos sustantivos, que en el caso concreto correspondían a las obligaciones derivadas de la adjudicación de la Buena Pro.
  - (iii) La Escala de Poderes de la Contratista con título presentado el 31 de octubre de 2014, contemplaba la facultad al Gerente General para la suscripción de contrato.
  - (iv) La posterior reiteración de facultades al Gerente General de la Contratista, no suponía que carecía de las mismas con anterioridad.
  - (v) Se ha vulnerado el debido procedimiento y el principio de autonomía de la voluntad.
3. A través de la Resolución Administrativa N° 899-2024-UP/HNCU<sup>4</sup>, del 27 de septiembre de 2024, la Jefatura de la Unidad de Personal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, por la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en razón de los hechos imputados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 22 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 899-2024-UP/HNCU, manifestando fundamentalmente lo siguiente:
  - (i) No se ha meritado los fundamentos del descargo ni tampoco el medio probatorio presentado.

<sup>4</sup> Notificada al impugnante el 27 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (ii) La posterior reiteración de facultades al Gerente General de la Contratista, no suponía que carecía de las mismas con anterioridad.
  - (iii) No se ha meritado la Escala de Poderes de la Contratista, con título presentado el 31 de octubre de 2014, que contemplaba la facultad al Gerente General para la suscripción de contrato.
  - (iv) No es posible realizar observaciones sobre actos de gestión simplemente por tener opiniones distintas a la adoptada por el servidor público en ejercicio de la decisión discrecional.
5. Con Oficio N° 854-2024-UP/HNHU, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. A través de los Oficios N°s 039475-2024-SERVIR/TSC y 039476-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido a trámite.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</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>6</sup>, el Tribunal tiene por

<sup>5</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 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”.

<sup>6</sup> **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.





“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/TSC<sup>7</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.
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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>8</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</sup>; 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

“**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>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>8</sup> **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”.

<sup>9</sup> **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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Diario Oficial “El Peruano”<sup>10</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>11</sup>.

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 Directivo<sup>12</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

<sup>10</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>11</sup>**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

<sup>12</sup>**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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del 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. 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”

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
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

- 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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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 Civil<sup>13</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia<sup>14</sup>.
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 Transitoria<sup>15</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.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban 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

<sup>13</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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

<sup>14</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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

<sup>15</sup>**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”.

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”

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 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>16</sup>.

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<sup>17</sup>, 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 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 resultaban 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-

<sup>16</sup>**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
“Artículo 90º.- 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”.

<sup>17</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. (...)”.

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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

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<sup>18</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

<sup>18</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 lo 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:**

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”

- (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>19</sup>.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como 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 bajo 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 sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante se encontraba sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y Su Reglamento General.

De la falta de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la N° 30057

23. Sobre el particular, se aprecia que al impugnante se le imputó en la resolución impugnada la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil. Al respecto 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

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

<sup>19</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**

“(…) 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 (…)”.

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.





instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.

24. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia “(...) *comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)*”. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en “...*el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...*”<sup>20</sup>. Para la Real Academia Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.
25. En esa línea, cabe precisar que 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 institución<sup>21</sup>.
26. 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.
27. Sobre el particular, con relación a la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, es importante precisar que en la **Resolución de Sala Plena Nro. 001-2019-SERVIR/TSC**<sup>22</sup> 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*

<sup>20</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

<sup>21</sup>Numeral 29 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC.

<sup>22</sup>Publicada en el diario oficial El Peruano el 1 de abril de 2019.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

*asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento<sup>23</sup>. (...) 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<sup>24</sup>.*

28. En ese sentido, se debe distinguir las funciones de los deberes u obligaciones que impone de manera general el servicio público, como son, por ejemplo, actuar con respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, salvaguardar los intereses del Estado o privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses particulares; los cuales no están vinculados a funciones propias de un cargo. También se excluye de este concepto aquellas prohibiciones que tengan por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, que pretendan encausar la conducta de los servidores, y no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por ejemplo, la prohibición de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que qué duda cabe no se podría atribuir una “negligencia en el desempeño de las funciones”.
29. De manera que, en los casos en que las entidades estatales imputen la falta 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.
30. 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 o disposiciones internas que describan las funciones del servidor vinculadas al cargo o puesto al cual fue asignado, de manera que configuren el desempeño negligente de las funciones atribuidas como incumplidas.

### Sobre el caso materia de análisis

31. Conforme se aprecia de los antecedentes de la presente resolución, la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario y sancionó a la impugnante por la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, esto es, negligencia en el desempeño de las funciones. Ello, al verificar que este, en su condición de Jefe de la Unidad de Logística de la Entidad, el 25 de noviembre de 2019 celebró el Contrato Nº 155-2019-HNHU con la Contratista, sin haber advertido

<sup>23</sup>Numeral 32 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TS.

<sup>24</sup>Numeral 33 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TS.

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.





que el representante legal de la referida empresa no contaba en ese momento con facultades para ello.

32. A fin de acreditar la falta imputada al impugnante, la Entidad tuvo en cuenta, entre otros, la siguiente documentación:

- Bases del procedimiento de selección de la Licitación Pública N° 14-2019-HNHU – “Adquisición de Uniforme Institucional 2019 para el Personal Nombrado del HNHU”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 455-2019-OA-HNHU del 20 de septiembre de 2019.
- Contrato N° 155-2019-HNHU, del 25 de noviembre de 2019, suscrito por el impugnante en representación de la Entidad y el Gerente General, señor de iniciales E.A.J.B. en representación de la Contratista.
- Copia Literal de Constitución de la Contratista, registrada con número de partida 13324929.
- Oficio N° 271-2022-CG/OCI/HNHU/3914 remitido con fecha 29 de septiembre de 2022, a través del cual el Órgano de Control Institucional remite el Informe de Control Específico N° 017-2022-2-5341-SCE.
- Informe de Control Específico N° 014-2022-2-3914-SCE denominado “Servicio de Control Específico a hechos con presunta irregularidad a Hospital Nacional Hipólito Unanue – Adquisición de Uniformes Instituciones 2019 para el personal nombrado del Hospital Nacional Hipólito Unanue”, período del 24 de octubre de 2019 al 17 de julio de 2020.

33. Ahora bien, se advierte en relación a las funciones del impugnante en su condición de Jefe de la Unidad de Logística de la Entidad, invocadas como incumplimiento en el acto de instauración, que el numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF del 31 de diciembre de 2018, establecía lo siguiente:

**“Artículo 5°. Organización de la Entidad para las contrataciones**

(...)

**5.2. El órgano encargado de las contrataciones tiene como función la gestión administrativa del contrato, que involucra el trámite de su perfeccionamiento, la aplicación de las penalidades, el procedimiento de pago, en lo que corresponda, entre otras actividades de índole administrativo. Las normas de organización interna de la Entidad pueden asignar dicha función a otro órgano. La supervisión de la**





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

*ejecución del contrato compete al área usuaria o al órgano al que se le haya asignado tal función.”*  
(Subrayado agregado)

34. Asimismo, respecto a los requisitos de perfeccionamiento del contrato, el literal d) del numeral 139.1 del artículo 139º del Reglamento antes citado, señala entre otros, el siguiente:

**“Artículo 139º. Requisitos para perfeccionar el Contrato**

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

(...)

*d) Documento que acredite que cuenta con facultades para perfeccionar el contrato, cuando corresponda.*

(Subrayado agregado)

En esta misma línea, literal d) del numeral 2.3 del capítulo II “Del procedimiento de selección” de las Bases Administrativas de la Licitación Pública Nº 14-2019-HNHU, establece dicho requisito conforme al siguiente tenor:

**“SECCIÓN ESPECÍFICA**

**CONDICIONES ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN**

(...)

**CAPÍTULO II**

**DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN**

(...)

**2.3 REQUISITOS PARA PERFECCIONAR EL CONTRATO**

*El postor ganador de la buena pro debe presentar los siguientes documentos para perfeccionar el contrato:*

(...)

*d) Copia de la vigencia de poder del representante legal de la empresa que acredite que cuenta con facultades para perfeccionar el contrato, cuando corresponda.*

(Subrayado agregado)

35. Por otro lado, en relación a la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, imputada al impugnante, resulta pertinente traer a colación el precedente administrativo establecido a través de la Resolución de Sala Plena Nro. 001-2023-SERVIR/TSC<sup>25</sup> cuyo tenor, entre otros, indica lo siguiente:

<sup>25</sup>Publicada en el diario oficial El Peruano el 16 de septiembre de 2023.

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”

***“Sobre la imputación de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general”***

16. La Ley N° 30057 establece en su artículo 85º, entre otras faltas de carácter disciplinario, “la negligencia en el desempeño de las funciones”. Respecto de esta falta, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil indicó que esta se refiere al incumplimiento de funciones, entendidas como 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.

17. No obstante, se ha advertido que algunas entidades al iniciar procedimientos administrativos disciplinarios a servidores y funcionarios que desempeñan determinadas funciones adicionales al cargo, roles u otros no previstos necesariamente en los instrumentos de gestión, sino que derivan de la observancia de disposiciones de aplicación general, como el caso de los miembros de un Comité de Selección, el área usuaria, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (órgano instructor y órgano sancionador), entre otros; han realizado una imputación distinta a la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones.

18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. (...)  
(...).

23. Conforme a lo expuesto, la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 será imputada ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones de aplicación general, debiéndose identificar, cuando corresponda, las funciones adicionales, el rol u otro del servidor o funcionario público.

(...)

29. Por tanto, este Pleno considera que, a efectos de satisfacer las exigencias del principio de tipicidad, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, se configura ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones o normas de aplicación

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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

general. Además, en algunos casos, se necesitará que la función sea complementada, remitida o vinculada a otras disposiciones normativas.”  
(Subrayado agregado)

36. Por tanto, correspondía al impugnante, en su condición de Jefe de la Unidad de Logística de la Entidad, y como órgano encargado de la contratación en representación de la Entidad, entre otras funciones, la gestión administrativa del contrato con la Contratista, que involucraba el trámite de su perfeccionamiento, tal como lo establece el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. Asimismo, dicha gestión del perfeccionamiento del contrato implicaba el contar con los requisitos para su perfeccionamiento que, entre otros, exigía la debida documentación que acredite que el representante legal de la Contratista contaba con las facultades respectivas y suficientes para perfeccionar el contrato. Sin embargo, conforme se corrobora de la documentación que obra en el expediente administrativo, el impugnante no cumplió con la diligencia respectiva a fin de corroborar que el Gerente General de la Contratista contara con las facultades pertinentes para suscribir el Contrato N° 155-2019-HNHU del 25 de noviembre de 2019. Cabe acotar que el hecho imputado señalado tanto en el acto de instauración como en la resolución de sanción resulta en mérito a las observaciones del Informe de Control Específico N° 017-2022-2-5341-SCE.
37. Ahora bien, en relación a los argumentos expuestos por el impugnante tanto en sus descargos como en su recurso de apelación, respecto a una eventual interpretación errónea del artículo Trigésimo Sexto del Estatuto de la Contratista, toda vez que el mismo si incluiría facultades al Gerente General para la disposición de derechos sustantivos, y por ello, para la suscripción de contratos, se verifica del texto de dicha Estatuto consignado en la Partida N° 13324929, lo siguiente:

**“ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO: LAS FACULTADES DEL GERENTE GENERAL CONSTARÁN EN PODER QUE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS LE OTORQUE, PERO EN TODO CASO LE CORRESPONDERÁ LA REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD, CON LAS FACULTADES GENERALES DEL MANDATARIO JUDICIAL, ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 74º DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y LAS DEL ARTICULO 75º DEL MISMO CUERPO LEGAL, INCLUYENDO LAS ATRIBUCIONES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICIÓN DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSIÓN, ALLANARSE A LA PRETENSIÓN, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO Y SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACIÓN PROCESAL.”**

(Subrayado agregado)

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"

38. De la lectura del artículo Trigésimo Sexto del Estatuto de la Contratista antes citado, se advierte que el mismo hace referencia a la disposición de derechos en el ámbito procesal judicial, toda vez que el mismo se remite a las facultades generales y especiales de los artículos 74º y 75º del Código Procesal Civil. En contraste, el Estatuto de la Contratista es expreso al señalar que: *"Las facultades del Gerente General constarán en poder que la Junta General de Accionistas le otorgue"*. Por tanto, a criterio de esta Sala, dicho artículo del Estatuto no otorga al Gerente General de la Contratista facultad alguna para, entre otros, suscribir contratos, sino más bien, facultades de representación en materia procesal judicial. En este extremo, los argumentos del impugnante no podrían ser amparados.
39. En relación a los alegatos del impugnante respecto a que la Escala de Poderes consignada en el Estatuto de la Contratista, con título presentado el 31 de octubre de 2014, contemplaba en su numeral 5.06 la facultad al Gerente General para la suscripción de contrato, se verifica de dicha escala de poderes consignada en la Partida Nº 13324929, lo siguiente:

DE LA EMPRESA ANTE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, SIN LIMITE DE VOUCHERES.  
5.06 REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE CUALQUIER AUTORIDAD PÚBLICA O PRIVADA, INCLUIDAS TODAS LAS GESTIONES ANTE EL OSCE, DIRIGIR PETICIONES A ORGANISMOS PÚBLICOS O PRIVADOS COORDINADORES DE LAS PRECALIFICACIONES, LICITACIONES, INTERPONER RECURSOS ORDINARIOS, EXTRAORDINARIOS, RECLAMACIONES, SOLICITAR INFORMACIÓN, SUSCRIBIR ACTAS Y CORRESPONDENCIA, SUSCRIBIR LAS OFERTAS Y EXPEDIENTES QUE SE PRESENTEN, SUSCRIBIR FORMULARIOS OFICIALES Y, EN GENERAL, HACER TODO LO NECESARIO PARA LOGRAR QUE LA SOCIEDAD SEA PRE CALIFICADA Y OBTENGA LA BUENA PRO EN LAS LICITACIONES PÚBLICAS EN LAS CUALES TENGA INTERÉS EN PARTICIPAR, INCLUYENDO

Página Número 7

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos Nº 124-97-SUNARP

	ZONA REGISTRAL Nº IX - SEDE LIMA OFICINA REGISTRAL LIMA Nº Partida: 13324929
	<b>INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES ANONIMAS          CORPORACION MANE &amp; E S.A.C.</b>

LA SUSCRIPCIÓN EL RESPECTIVO CONTRATO.

5.07 REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN DIRECTORIOS O EN JUNTAS DIRECTIVAS, EN JUNTAS DE ACCIONISTAS O DE SOCIOS DE SOCIEDADES MERCANTILES O CIVILES; Y EN LAS JUNTAS DE MIEMBROS DE LAS ASOCIACIONES, FUNDACIONES O COMITÉS A QUE PERTENEZCAN, PUDIENDO TOMAR PARTE DE LOS DEBATES.

6.00 ASUMIR EN VÍA DE SUSTITUCIÓN TODOS LOS PODERES Y FACULTADES OTORGADOS A LA COMPAÑÍA POR OTRAS PERSONAS NATURALES Y/O JURÍDICAS.

7.00 NOMBRAR APODERADOS ESPECIALES PUDIENDO DELEGAR LAS FACULTADES QUE ÉL POSEA, ASÍ COMO REVOCARLAS.

EL GERENTE NOMBRADO EN LA PRIMERA CLÁUSULA ADICIONAL GOZARÁ Y PODRÁ EJERCER A SOLA FIRMA Y DE MANERA INDIVIDUAL CADA UNA DE LAS FACULTADES ARRIBA INDICADAS.

40. En el texto anterior, si bien se hace referencia al ejercicio de las facultades señaladas en la Escala de Poderes, las que entre otros, incluía la suscripción de contratos para

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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

el caso de obtención de Buena Pro por parte de la Contratista, no se acredita de manera indubitable y fehaciente que dichas facultades hayan sido atribuidas al señor de iniciales E.A.J.B., quien firmó el Contrato N° 155-2019-HNHU en representación de la Contratista, toda vez que según dicho texto, son asignados al "gerente nombrado en la primera cláusula adicional", siendo el caso, que dicho Estatuto con título presentado el 31 de octubre de 2014, consigna también lo siguiente:

SE DESIGNA COMO GERENTE GENERAL A ROSA ELENA FRANCIA LÓPEZ, CON D.N.I. NO 07373783

**ESCALA DE PODERES (SEGUNDA CLASULA ADICIONAL):** POR LA PRESENTE CLÁUSULA SE APRUEBA LA ESCALA DE PODERES DE LA SOCIEDAD, LA MISMA QUE SE TRANSCRIBE A CONTINUACIÓN:

- 1.00 FACULTADES ADMINISTRATIVAS.
- 1.01 EJECUTAR LOS ACUERDOS DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS.
- 1.02 SUSCRIBIR LA CORRESPONDENCIA DE LA COMPAÑÍA A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.
- 1.03 SUSCRIBIR BALANCES.
- 1.04 ORDENAR AUDITORÍAS A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL.
- 1.05 SUSCRIBIR TODO TIPO DE ACTAS, MINUTAS Y ESCRITURAS PÚBLICAS, INCLUIDAS LAS DE CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES, ASOCIACIONES Y DE CUALQUIER OTRA PERSONA JURÍDICA, ASÍ COMO CUALQUIER OTRO DOCUMENTO NOTARIAL.

Página Número 4

*Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP*

41. Por consiguiente, la afirmación del impugnante en cuanto a que la Escala de Poderes de la Contratista contemplaba la facultad al Gerente General para la suscripción del Contrato N° 155-2019-HNHU con la Entidad, no ha quedado acreditada, conforme a la documentación que obra en el expediente administrativo, por lo que, en este extremo, dicha alegato no podría ser amparado.
42. En consecuencia, conforme a lo antes expuesto, se corrobora que el impugnante habría incumplido sus obligaciones en su condición de Jefe de la Unidad de Logística de la Entidad, no habiendo actuado con la diligencia respectiva a fin de corroborar que el Gerente General de la Contratista contara con las facultades pertinentes para suscribir el Contrato N° 155-2019-HNHU del 25 de noviembre de 2019.
43. Por otro lado, de acuerdo a lo señalado en los antecedentes de la presente resolución, esta Sala advierte que en el acto de instauración, la Entidad ha determinado de manera clara cuáles son los hechos materia de imputación y como se subsumen en la normativa vulnerada, lo cual resulta necesario a efectos que el impugnante tenga la certeza del hecho imputado y la falta atribuida; en este sentido, se aprecia que tanto en el contenido del acto de instauración como de la resolución de sanción, la Entidad ha cumplido con imputar la falta cometida por el impugnante, delimitando los hechos y cumpliendo con la subsunción en la falta tipificada y la normativa vulnerada.

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”

44. Asimismo, se aprecia de la documentación que obra en el expediente administrativo, que el impugnante estuvo habilitado para el ejercicio de sus derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, estuvo habilitado a exponer en su oportunidad sus argumentos de defensa, a ofrecer medios probatorios en cualquier momento del procedimiento y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. En este sentido, los alegatos de la impugnante de haberse vulnerado el debido procedimiento y el derecho de defensa, carecen de fundamento.
45. Por tanto, se ha llegado a la conclusión de la comisión por parte del impugnante de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, esto es, negligencia en el desempeño de las funciones, al verificar que este, en su condición de Jefe de la Unidad de Logística de la Entidad, no habiendo actuado con la diligencia respectiva a fin de corroborar que el Gerente General de la Contratista contara con las facultades pertinentes para suscribir el Contrato Nº 155-2019-HNHU del 25 de noviembre de 2019.

#### De la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción impuesta

46. Por su parte respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*<sup>26</sup><sup>27</sup>
47. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú<sup>20</sup>, y el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (…)*<sup>21</sup> ”.
48. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un

<sup>26</sup>Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 1003-98-AA/TC.

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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.

49. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

*“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*

*La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.*

(Subrayado agregado)

50. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:
- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
  - b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
  - c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
  - d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
  - e) La concurrencia de varias faltas.
  - f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
  - g) La reincidencia en la comisión de la falta.
  - h) La continuidad en la comisión de la falta.
  - i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.
51. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas,

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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*.<sup>27</sup>

52. En el presente caso, al momento de la imposición de la sanción, mediante la Resolución Administrativa N° 899-2024-UP/HNCU, del 27 de septiembre de 2024, esta Sala puede advertir que la Entidad sí ha motivado las razones que justificarían la sanción impuesta al impugnante, habiendo evaluado los criterios de graduación aplicables de acuerdo a lo establecido en el artículo 87º de la Ley N° 30057, demostrando que la sanción impuesta es proporcional y razonable a los hechos que le fueron atribuidos.
53. Por consiguiente, para este Tribunal, está acreditada la responsabilidad del impugnante en la comisión de la falta imputada. Asimismo, no se advierte que se hubiera producido alguna afectación al debido procedimiento, por lo que corresponde confirmar la sanción impuesta, la cual resulta proporcional a la luz de los hechos expuestos precedentemente.
54. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que se declare infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JUAN TITO HUIZA en contra de la Resolución Administrativa N° 899-2024-UP/HNCU del 27 de septiembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Personal del HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

<sup>27</sup>Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC

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”

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor JUAN TITO HUIZA y al HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE.

**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/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

CP8/PT2

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 autenticidad 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.

