



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

RESOLUCIÓN Nº 002511-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14786-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CARLOS MIGUEL CABRERA HUATAY
ENTIDAD : MINISTERIO DEL INTERIOR
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSION POR TREINTA (30) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS MIGUEL CABRERA HUATAY contra la Resolución Directoral Nº 883-2024-IN-OGRH, del 24 de octubre de 2024, emitida por la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Nº 0004-2021/IN/COM_ESPEC_PROC_ADM_DISC¹, del 24 de febrero de 2021, la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, entre otros servidores, al señor CARLOS MIGUEL CABRERA HUATAY, en adelante el impugnante, en su condición de miembro del Comité de Selección del Concurso Público Nº 008-2018-IN-OGAF-OAB "Contratación de Servicios de transmisión de los datos de geo posicionamiento global de los vehículos pertenecientes al parque automotor de la PNP, dedicados a labores de patrullaje en las regiones policiales del Cusco, Arequipa, La Libertad, Piura y Lima Provincias", por *"haber evaluado de manera deficiente el requisito de calificación de experiencia del postor Telefónica del Perú S.A.A., al haber considerado que su propuesta cumple con dicho requisito, sin haber advertido que las facturas del servicio prestado a favor de empresa Comsatel Perú S.A.C. del Servicio de Conectividad Smart M2M, no corresponde a servicios para patrulleros; incumpliendo así, el literal c) del numeral II, del capítulo III de las Bases Integradas del Concurso Público Nº 008-2018-IN-OGAF-OAB. Dicha situación ocasionó, que el referido postor adjudique la Buena Pro"*.

¹ Notificada al impugnante el 25 de febrero de 2021.

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.

En ese sentido, se imputó al impugnante el presuntamente haber trasgredido el numeral 75.1 del artículo 75º del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF y modificado por el Decreto Supremo N° 056-2017-EF², incurriendo en la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil³, al inobservar el Principio de Eficiencia contenido en el numeral 3 del artículo 6º de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública⁴.

2. Con escrito presentado el 11 de marzo de 2021 el impugnante presentó sus descargos, argumentando principalmente, lo siguiente:

- (i) Se ha vulnerado el principio de tipicidad pues, se le imputó el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, el cual no prevé una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión.
- (ii) La conducta infractora imputada no está prevista en una norma con rango de ley.
- (iii) La conducta infractora imputada no está descrita con estándares mínimos de precisión.
- (iv) Respecto de la supuesta indebida evaluación de la oferta de la empresa

² De la revisión del artículo citado por la Entidad en la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se aprecia que este pertenece al Reglamento de la Ley N° 30225 - Ley de Contrataciones del Estado al Decreto Supremo N° 344-2018-EF y no al cuerpo normativo señalado por la Entidad, Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF y modificado por el Decreto Supremo N° 056-2017-EF.

Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF

"Artículo 75º.- Calificación

75.1. Luego de culminada la evaluación, el comité de selección califica a los postores que obtuvieron el primer y segundo lugar, según el orden de prelación, verificando que cumplan con los requisitos de calificación especificados en las bases. La oferta del postor que no cumpla con los requisitos de calificación es descalificada".

³ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º.- Obligaciones de los servidores civiles

Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:

(...)

q) Las demás que señale la ley

(...)"

⁴ **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

"Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

(...)"

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.

Telefónica del Perú S.A.A., el equipo técnico del OSTC – OGTIC, concluyó en el Informe N° 800-208/IN/OGTI/OSTC, que luego del análisis realizado en relación con la consulta 7 y 18 se debía considerar como servicios similares a soluciones AVL o geo-posicionamiento, el ítem "Servicios de Conectividad Smart M2M", sin considerar vehículo en donde sería insertado, ya que resulta indistinto si es en automóvil, en una camioneta, en una motocicleta, en un vehículo de rescate, en un ómnibus, etc.

- (v) Si bien en las bases se precisó el "Servicios de Conectividad Smart M2M para patrulleros" como parte del listado de prestaciones similares al objeto de la contratación para acreditar tanto la experiencia del postor como del personal clave; tomando en consideración las presiones indicadas en el folio 40 de las Bases Integradas, la definición del "Servicios de Conectividad Smart M2M para patrulleros" del informe elaborado por el área técnica y la finalidad pública de los Términos de Referencia, el criterio de calificación del Comité de Selección no pretendió realizar una restricción literal con el termino patrullero, toda vez que el citado servicio, por definición del área técnica, es aplicable a diversos tipos de vehículos que componen una flota de transportes, por ejemplo, la flota vehicular de la Policía Nacional del Perú.

3. Mediante Resolución N° 082-2022-IN-OGRH, del 17 de febrero de 2022, la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, resolvió enmendar de oficio la Resolución N° 0004-2021/IN/COM_ESPEC_PROC_ADM_DISC, indicando que, debía considerarse en la parte considerativa y resolutive de la misma, al artículo 55° del Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF⁵. Al respecto, se señaló lo siguiente:

"(...) al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a los investigados, mediante la Resolución N° 004-2021/IN/COM-ESPE_PROC_ADM_DISC, se les atribuyó haber vulnerado la norma sustantiva contenida en el artículo 75° del Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF, la cual dice 'Luego de culminada la evaluación, el comité de selección califica a los postores que obtuvieron el primer y segundo lugar, según el orden de prelación,

⁵ Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF

"Artículo 55°.- Calificación

Luego de culminada la evaluación, el comité de selección debe determinar si el postor que obtuvo el primer lugar según el orden de prelación cumple con los requisitos de calificación especificados en las bases. Si dicho postor no cumple con los requisitos de calificación su oferta debe ser descalificada. En tal caso, el comité de selección debe verificar los requisitos de calificación respecto del postor cuya oferta quedó en segundo lugar, y así sucesivamente en el orden de prelación de ofertas."

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.



verificando que cumplan con los requisitos de calificación, especificados en las bases. La oferta del postor que no cumpla con los requisitos de calificación es descalificada'; cuando la norma aplicable a los hechos, es el artículo 55º del Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 350-2015-EF, que establece que: 'Luego de culminada la evaluación, el comité de selección debe determinar si el postor que obtuvo el primer lugar según el orden de prelación cumple con los requisitos de calificación especificados en las bases. Si dicho postor no cumple con los requisitos de calificación su oferta debe ser descalificada'." (Sic.)

4. Con Resolución de Secretaría General Nº 0011-2022-IN-SG⁶, del 21 de febrero de 2022, la Secretaría General de la Entidad resolvió sancionar al impugnante, entre otros servidores, con suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al determinarse que incurrió en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, al haber transgredido el numeral 3 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 y el artículo 55º del Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 350-2015-EF.
5. El 15 de marzo de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General Nº 0011-2022-IN-SG, solicitando que se declare la nulidad de la resolución impugnada, bajo los mismos argumentos expuestos en su escrito de descargo, precisando adicionalmente que la falta imputada no habría sido correctamente descrita ni tipificada.
6. Con Oficio Nº 000051-2022/IN/OGRH, la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través de la Resolución Nº 001955-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 28 de octubre de 2022⁷, la Primera Sala del Tribunal resolvió declarar la nulidad de la Resolución Nº 0004- 2021/IN/COM_ESPEC_PROC_ADM_DISC, del 24 de febrero de 2021, de la Resolución Nº 082-2022-IN-OGRH, del 17 de febrero de 2022 y de la Resolución de Secretaría General Nº 0011-2022-IN-SG, del 21 de febrero de 2022, emitidas por la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y la Secretaría General de la Entidad, respectivamente, en el extremo referido al impugnante; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

⁶ Notificada al impugnante el 23 de febrero de 2022.

⁷ Notificada al impugnante el 28 de octubre 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.



Asimismo, se dispuso retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario al momento previo a la emisión de la Resolución N° 0004-2021/IN/COM_ESPEC_PROC_ADM_DISC, del 24 de febrero de 2021, y que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la citada resolución.

8. En atención a lo resuelto, mediante Carta N° D000132-2023-IN-OGAF-OAB⁸, del 24 de octubre de 2023, la Dirección de la Oficina de Abastecimiento de la Entidad dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del impugnante, en su condición de miembro del Comité de Selección del Concurso Público N° 008- 2018-IN-OGAF-OAB, quien presuntamente *habría evaluado de manera negligente el requisito de calificación establecido en el literal C "Experiencia del Postor" del numeral II "Requisitos de Calificación" del Capítulo III de las Bases Integradas respecto a la empresa Telefónica del Perú S.A.A., al considerar que su propuesta cumplía con dicho requisito, sin haber advertido que las facturas a favor de la empresa Comsatel Perú S.A.C. no correspondían al Servicio de Conectividad Smart M2M para patrulleros y, como consecuencia de ello, le otorgaron la buena pro al haber ocupado el primer lugar en el orden de prelación, a pesar que su propuesta debió ser descalificada.*

En ese sentido, se le imputó al impugnante la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por el incumplimiento de la actividad de calificación prevista en el numeral 28.1 y literal c) del numeral 28.2 del artículo 28; así como, el artículo 55° del Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones con el Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF y modificado por Decreto Supremo N° 056- 2017-EF.

9. Con escrito de fecha 08 de noviembre de 2023, el impugnante presentó sus descargos negando los hechos imputados en la Carta N° D000132-2023-IN-OGAF-OAB.
10. Mediante Resolución Directoral N° 883-2024-IN-OGRH⁹, del 24 de octubre de 2024, la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar al impugnante, entre otros servidores, con suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al determinarse que incurrió en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

⁸ Notificada al impugnante el 24 de octubre de 2023.

⁹ Notificada al impugnante el 31 de octubre 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 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"

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

11. El 26 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 883-2024-IN-OGRH, del 24 de octubre de 2024 argumentando, principalmente, lo siguiente:
- i) El inicio del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra prescrito al haber excedido el plazo máximo legal.
 - ii) Hay una desnaturalización de la prueba preconstituida-Informe OCI, violación al principio de tipicidad-inobservancia de lo ordenado por el Tribunal y violación al derecho de defensa.
 - iii) Existe una ausencia de análisis de fondo respecto al hecho imputado.
 - iv) El Comité revisó la documentación pertinente a la experiencia relacionada a los servicios de conectividad Smart M2M presentados por la empresa Telefónica del Perú S.A.A., la cual cumplía con los requisitos solicitados.
 - v) El Comité Especial es el órgano colegiado encargado de seleccionar al proveedor que brindaría los bienes, servicios u obras requeridos por el área usuaria a través de determinada contratación, no siendo deber de éste efectuar acciones de fiscalización a la documentación y/o declaraciones presentadas por los postores en el marco del proceso de selección, no obstante, de advertir algún tipo de información que le generase duda razonable, debía comunicarlo inmediatamente al órgano encargado de las contrataciones..
12. Con Oficio N° 000337-2024-IN-OGRH, la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
13. Mediante Oficios N°s 000205 y 000206-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

14. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹⁰, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley

¹⁰ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

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.



del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹¹, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

15. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹², 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.
16. 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 Civil¹³, y el artículo 95° de su

"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".

¹¹ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

¹² Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹³ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90°.- La suspensión y la destitución"

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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.



reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁴; 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 Peruano"¹⁵, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁶.

17. 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 Directivo¹⁷, se hizo de público conocimiento la ampliación

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".

¹⁴ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95º.- 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".

¹⁵ El 1 de julio de 2016.

¹⁶ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

¹⁷ **Decreto Legislativo N° 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 N° 1450**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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)

18. 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.

- 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.



19. 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 y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

20. 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.
21. 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 Civil¹⁸, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁹.
22. 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 Nº

¹⁸ **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. (...)"

¹⁹ **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.



040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria²⁰ 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.

23. 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 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 Civil²¹.
24. 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-PE²², se efectuó diversas precisiones respecto al

**²⁰Reglamento 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 se 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".

**²¹Reglamento 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".

²²Directiva 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

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>



régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1²³ 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.

25. 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.
26. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció 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

"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. (...)"

²³ **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>





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.

27. 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/GPGSC²⁴, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²⁵.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

28. 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

²⁴Directiva 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".

²⁵Cabe 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.





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.

29. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante era una servidor sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron durante la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y las procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la prescripción

30. Estando a lo alegado por el impugnante en su recurso de apelación, esta Sala estima pertinente determinar si la sanción materia de impugnación ha sido impuesta de manera oportuna o, por el contrario, la potestad disciplinaria de la Entidad habría prescrito.
31. En principio, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario"*²⁶. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.
32. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que "La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho

²⁶Fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2775-2004-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. 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.



fundamental al debido proceso"²⁷. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación Nº 2294-2012 La Libertad²⁸, cuando afirmó que "el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado".

33. Es por esta razón que este Tribunal procederá a analizar previamente si la potestad sancionadora disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento.
34. Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 94º de la Ley Nº 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga de sus veces²⁹.
35. Asimismo, en el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC – "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE³⁰ se señala que cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.
36. Entonces, en cuanto al plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario cuando se trata de un Informe de Control, se deberá tomar en cuenta lo dispuesto en el numeral 10.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, donde se señala que cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando dicho Informe es **recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la Entidad.**

²⁷Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 01912-2012-HC/TC

²⁸Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 31 de enero de 2013.

²⁹**Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 94º.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos, o de la que haga sus veces. (...)".

³⁰La Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC – "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, del 20 de marzo del 2015; la misma que fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE, del 21 de junio de 2016.

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"

(subrayado y resaltado nuestro)

37. Se debe tener en cuenta que la Ley del Servicio Civil contempla un plazo de prescripción de un (1) año después de esa toma de conocimiento, el cual está en concordancia con lo estipulado en el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC cuando se trate de una denuncia proveniente de una autoridad de control.
38. En el presente caso, se puede apreciar que mediante Memorando 000813-2019/IN/OCI, del 15 de noviembre de 2019, la Jefatura de Órgano de control Institucional notificó al Gabinete de Asesores de la Entidad³¹ el Informe de Auditoría N° 027-2019-2-0282 denominado "Contratación del Servicio de Transmisión de los datos de geo-posicionamiento global de los vehículos pertenecientes al parque automotor de la PNP, dedicados a las labores de patrullaje en las regiones policiales de Cusco, Arequipa, La Libertad, Piura y Lima provincias", sobre hechos en los cuales se involucra al impugnante, a fin de disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de responsabilidades respecto a los funcionarios y servidores involucrados.
39. Asimismo, conforme lo señalado por la Entidad, el 23 de febrero de 2021 mediante Informe N° 000022-2021-/IN/STAPD, la Oficina General de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta, por lo que el plazo de prescripción se vio interrumpido, y correspondía aplicar el plazo de un (1) año, conforme lo siguiente:



40. En dicho contexto, esta Sala coincide con los plazos expuestos en el acto impugnado, debido a que el nuevo procedimiento administrativo fue iniciado por la Entidad **el 24 de octubre de 2023**; es decir, antes que prescriba su potestad

³¹La notificación fue recepcionada por el Gabinete de Asesores de la Entidad y no por el funcionario público a cargo de la conducción de la Entidad, por lo que no se podría contabilizar el plazo de un (01) año, sino el plazo de tres (03) años contados a partir de la comisión de la falta.



disciplinaria, por lo que corresponde desestimar el argumento esgrimido por el impugnante en este extremo de su recurso de apelación.

De la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

41. Al respecto, el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria.
42. Ahora bien, al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención 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.
43. Entiéndase por funciones aquellas tareas, actividades o labores inherentes al cargo que ostenta el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento, o aquellas laborales que puedan haber sido asignadas por los superiores jerárquicos.
44. Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley precisa, que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al efectuar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.
45. La Ley Nº 28175 - Ley Marco del Empleo Público, señaló en el literal d) del artículo 2º que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: *"desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio"*. Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores.
46. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al tratar aspectos relacionados al deber de diligencia manifiesta lo siguiente: *"El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario"*

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 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>



de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje"³².

47. En la misma línea se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera"³³. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "*descuido, falta de cuidado*"³⁴.
48. En consecuencia, 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.
49. En este sentido, este Tribunal considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la 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.
50. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "*Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas*"³⁵. Por lo 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.

³²MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano

³³Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253

³⁴Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>

³⁵Ver: <http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT>

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.



51. Sobre el particular, es pertinente señalar que, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, se establecieron precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, encontrándose entre estos los siguientes:

*"31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que **las entidades estatales** imputen la falta disciplinaria sustentada en la 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 ha establecido para sus servidores y funcionarios**, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. El subrayado es nuestro.*

*32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas"²⁵. Por lo 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". (Subrayado agregado).*

Del análisis del caso concreto

52. En el presente caso se aprecia que, al impugnante se le inició procedimiento administrativo disciplinario y se le sancionó por no haber evaluado de manera incorrecta el requisito de calificación establecido en el literal C "Experiencia del Postor" del numeral II "Requisitos de Calificación" del Capítulo III de las Bases Integradas respecto a la empresa Telefónica del Perú S.A.A., al considerar que su propuesta cumplía con dicho requisito, sin haber advertido que las facturas a favor de la empresa Comsatel Perú S.A.C. no correspondían al Servicio de Conectividad Smart M2M para patrulleros y, como consecuencia de ello, le otorgaron la buena pro al haber ocupado el primer lugar en el orden de prelación, a pesar que su propuesta debió ser descalificada. En ese sentido, se le imputó al impugnante la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

Asimismo, se le atribuyó la vulneración de lo previsto en el numeral 28.1 y literal c) del numeral 28.2 del artículo 28; así como, el artículo 55° del Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones con el Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF y modificado por Decreto Supremo N° 056- 2017-EF, con relación al requisito establecido en el literal C "Experiencia del Postor" del numeral II

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"

"Requisitos de Calificación" del Capítulo III de las Bases Integradas, los cuales señalan lo siguiente:

- **Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones con el Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 350-2015-EF y modificado por Decreto Supremo Nº056-2017-EF:**

"Artículo 28.- Requisitos de calificación"

28.1. La Entidad verifica la calificación de los postores conforme a los requisitos que se indiquen en los documentos del procedimiento de selección, a fin de determinar que estos cuentan con las capacidades necesarias para ejecutar el contrato. Para ello, en los documentos del procedimiento de selección se deben establecer de manera clara y precisa los requisitos que deben cumplir los postores a fin de acreditar su calificación.

28.2. Los requisitos de calificación que pueden adoptarse son siguientes: los
a) Capacidad legal: aquella documentación que acredite la representación y habilitación para llevar a cabo la actividad económica materia contratación.
b) Capacidad técnica y profesional: aquella que acredita el equipamiento estratégico, infraestructura estratégica, así como la experiencia del personal clave requerido. Las calificaciones del personal pueden ser requeridas para servicios en general, obras, consultoría en general y consultoría de obras.
c) Experiencia del postor.

La capacidad legal es un requisito de precalificación en aquellas licitaciones públicas que se convoquen con esta modalidad.
(...)"

"Artículo 55.- Calificación"

Luego de culminada la evaluación, el comité de selección debe determinar si los postores que obtuvieron el primer y segundo lugar, según el orden de prelación, cumplen con los requisitos de calificación especificados en las bases. La oferta del postor que no cumpla con los requisitos de calificación debe ser descalificada. Si ninguno de los dos postores cumple con los requisitos de calificación, el comité de selección debe verificar los requisitos de calificación de los postores admitidos, según el orden de prelación obtenido en la evaluación."

- **Bases integradas del Concurso Público Nº 008-2018-IN/OGAF-OAB:**

"Capítulo III-Requerimiento"

II. REQUISITOS DE CALIFICACIÓN
(...)

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 Nº 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>

C. EXPERIENCIA DEL POSTOR

Requisitos:

El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a 2 000 000, 00 (dos millones con 00/100 soles), por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de ofertas que se computarán desde la fecha de la conformidad o emisión del comprobante de pago, según corresponda. Se considerarán servicios similares a los siguientes: Alquiler o arrendamiento de equipos de geo-posicionamiento global (GPS). Servicio de rastreo y/o monitoreo satelital. Servicio de conectividad Smart M2M para patrulleros. (...)"

53. Ahora bien, de la revisión del recurso de apelación del impugnante, este considera que no recae administración administrativa en el Comité debido a que no contaban con información o indicios razonables que hicieran dudar de la veracidad de la documentación presentada por el postor. En ese sentido, debía presumirse que los documentos y declaraciones presentados en el proceso de selección se ajustaban a la verdad de los hechos, salvo que existiera prueba en contrario.

Asimismo, refiere que no es deber del Comité efectuar acciones de fiscalización a la documentación y/o declaraciones presentadas por los postores en el marco del proceso de selección, no obstante, de advertir algún tipo de información que le generase duda razonable, debía comunicarlo inmediatamente al órgano encargado de las contrataciones.

54. Al respecto, cabe precisar que, el principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS³⁶, dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

³⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

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

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.



55. Por otro lado, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad³⁷, en aplicación del principio de legalidad, la administración pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica.

En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

56. En ese sentido, correspondía entonces que el Comité evaluara de manera correcta el requisito de calificación establecido en el literal C "Experiencia del Postor" del numeral II "Requisitos de Calificación" del Capítulo III de las Bases Integradas respecto a la empresa Telefónica del Perú S.A.A., toda vez que si no cumplía con el requisito de contar con el Servicio de Conectividad Smart M2M para patrulleros, debió ser descalificada, conforme así lo disponía las normas de contratación previamente citadas, en concordancia con los requisitos establecidos en las Bases.
57. En esa línea, teniendo en consideración que el deber de diligencia debida implica que el servidor tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, y a la consecución de los objetivos institucionales planteados, esta Sala advierte que en el presente caso, el impugnante es responsable por los hechos imputados en el acto de instauración al vulnerar las disposiciones que le eran aplicable como miembro del Comité.
58. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento

³⁷ Constitución Política del Perú de 1993

TÍTULO I

DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

CAPÍTULO I

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

"Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(...)"

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"

administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.

59. A partir de lo antes expuesto, este cuerpo Colegiado considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, al no haber desvirtuado la comisión de la falta que le fue imputada.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS MIGUEL CABRERA HUATAY contra la Resolución Directoral Nº 883-2024-IN-OGRH, del 24 de octubre de 2024, emitida por la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos del MINISTERIO DEL INTERIOR; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor CARLOS MIGUEL CABRERA HUATAY, así como al MINISTERIO DEL INTERIOR para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DEL INTERIOR.

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-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 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>





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 VºBº

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT15

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.

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

