



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

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

## **RESOLUCIÓN Nº 002289-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 124-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ENRIQUE ITURRY ESPEZUA  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR  
DOSCIENTOS CUARENTA (240) DÍAS

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ENRIQUE ITURRY ESPEZUA contra la Resolución de Órgano Sancionador Nº 0055-2024-URH-MDC del 16 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cayma.*

Lima, 13 de junio de 2025

### **ANTECEDENTES**

1. El 21 de diciembre de 2022, mediante el Oficio Nº 000304-2022-CG/OC1302, la Jefatura del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Cayma, en adelante la Entidad, remitió a la Alcaldía, el Informe de Acción de Oficio Posterior Nº 009-2022-OCI/1302-AOP sobre la acción de oficio posterior a la “*Adjudicación Simplificada Nº 007-2020-MDC – Mejoramiento Integral de la Transitabilidad Peatonal, Vehicular de las calles faltantes en el P.J Buenos Aires, distrito de Cayma – Arequipa II Etapa*”, para que valore los hechos irregulares detectados y adopte las acciones inmediatas que correspondan.
2. Mediante Resolución de Gerencia Municipal Nº 000166-2023-MDC del 16 de octubre de 2023 <sup>1</sup>, la Gerencia Municipal de la Entidad dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor ENRIQUE ITURRY ESPEZUA, en adelante el impugnante, en su condición de Primer miembro del Comité de Selección de la Adjudicación Simplificada Nº 007-2020-MDC, por presuntamente no haber acogido las consultas y observaciones formuladas por las empresas de iniciales H.C.P. S.A.C., y G.S. S.A.C., respecto a que no correspondía incluir en las bases los factores de evaluación “*sostenibilidad ambiental social*” e “*integridad en la contratación pública*”.

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 18 de octubre 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"

En razón a tal hecho, la Entidad atribuyó al impugnante la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>, por haber vulnerado los literales a), b), c) y f) del artículo 2º, el artículo 8º, el artículo 9º, el literal f) del artículo 52º, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30225 – Ley de Contrataciones del Estado; los montos para la determinación de los procedimientos de selección, previstos en el Decreto de Urgencia Nº 014-2019 – Ley de Presupuesto Público del Año Fiscal 2020; los numerales 43.1 y 43.3 del artículo 43º, el numeral 46.5 del artículo 46º, los literales a), b), c) y d) del numeral 51.2 del artículo 51º, y el numeral 75.1 del artículo 75º del Reglamento de la Ley Nº 30225; así como las Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación de Ejecución de Obras, contenidas en la Directiva Nº 01-2019-OSCE/CD, aprobada por la Resolución Nº 013-2019-OSCE/PRE.

3. Habiendo presentado sus descargos el impugnante, mediante Resolución de Órgano Sancionador Nº 0055-2024-URH-MDC del 16 de octubre de 2024<sup>3</sup>, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponerle la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por doscientos cuarenta (240) días, al haber determinado que incurrió en la falta disciplinaria inicialmente imputada.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 12 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador Nº 0055-2024-URH-MDC, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) La absolución de consultas y observaciones se produjo el 5 de junio de 2020.
  - (ii) El 8 de junio de 2023, la Unidad de Logística solicitó al Secretario Técnico de la Unidad de Recursos Humanos que proceda al deslinde de responsabilidades.
  - (iii) El 8 de junio de 2024 venció el plazo que tenía la Entidad para iniciar y sancionar el hecho desde que la Unidad de Recursos Humanos tuvo conocimiento.

<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> Notificada al impugnante el 22 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. 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"

- (iv) Han transcurrido más de tres (3) años, cuatro (4) meses y once (11) días del plazo para iniciar el procedimiento.
  - (v) El transcurso de los plazos de prescripción origina la extinción de la competencia.
  - (vi) La prescripción debe ser declarada de manera obligatoria y produce los efectos de la cosa decidida.
  - (vii) El informe de control fue puesto en conocimiento el 22 de diciembre de 2022, por lo que el plazo máximo que tuvo la Entidad para sancionar era hasta el 22 de diciembre de 2023.
5. Mediante Oficio N° 207-2024-MDC/O.ADMON/RR.HH, la Entidad elevó al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante.
  6. El 13 de enero de 2025, con Oficios N°s 0618-2025-SERVIR/TSC y 0619-2025-SERVIR/TSC, se comunicó al impugnante y a la Entidad, la admisión del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</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>5</sup>, el Tribunal tiene

<sup>4</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>5</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”

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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</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 sólo 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>7</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</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

---

“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>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>7</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>8</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.





publicado en el Diario Oficial "El Peruano"<sup>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

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

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

<sup>9</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>10</sup> **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 16.- 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;
- 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".

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"

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)
--	--	---	--

- 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.
- 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

- Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
- 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>11</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma

<sup>11</sup>**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **"NOVENA.- Vigencia de la Ley**

- (...) 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. (...)"

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.





reglamentaria sobre la materia.

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>12</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 setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>13</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

<sup>12</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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

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

**“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación**

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

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>14</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

18. Por tanto, a partir del 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se estableció cuáles debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de setiembre 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 setiembre 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 setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán

<sup>14</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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

#### “4. ÁMBITO

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 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, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.
20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE<sup>15</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>16</sup>.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como las faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de setiembre de 2014, las

<sup>15</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

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

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

**7.1 Reglas procedimentales:**

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

**7.2 Reglas sustantivas:**

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

### Del cómputo del plazo de prescripción

22. Conforme a lo expuesto en los antecedentes de la presente resolución, el impugnante alega la prescripción de la potestad disciplinaria de la Entidad, señalando para tal efecto que la absolución de consultas y observaciones se produjo el 5 de junio de 2020, el 8 de junio de 2023, la Unidad de Logística solicitó al Secretario Técnico de la Unidad de Recursos Humanos que proceda al deslinde de responsabilidades. El 8 de junio de 2024 venció el plazo que tenía la Entidad para iniciar y sancionar el hecho desde que la Unidad de Recursos Humanos tuvo conocimiento. Afirma que han transcurrido más de tres (3) años, cuatro (4) meses y once (11) días del plazo para iniciar el procedimiento.

Agrega que el transcurso de los plazos de prescripción origina la extinción de la competencia y que la prescripción debe ser declarada de manera obligatoria y produce los efectos de la cosa decidida. Además, indica que el informe de control fue puesto en conocimiento el 22 de diciembre de 2022, por lo que el plazo máximo que tuvo la Entidad para sancionar era hasta el 22 de diciembre de 2023.

23. Sobre el particular, en principio, corresponde tener en cuenta que el artículo 94º de la Ley N° 30057 regula la prescripción de la potestad disciplinaria bajo los siguientes términos:

#### **“Artículo 94. 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 de la entidad, o de la que haga sus veces. (...)**”.* (El resaltado es agregado).

En concordancia con ello, el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece lo siguiente:

*“La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la*

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"

*ORH o quien haga sus veces (...) hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, **siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años.***

*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**". (El resaltado y subrayado es agregado).*

24. A partir de dicho marco normativo, se advierte que el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario es de tres (3) años desde la presunta comisión de la falta, salvo que durante ese periodo la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento, en cuyo supuesto el plazo de prescripción opera en un (1) año desde la referida toma de conocimiento. Asimismo, cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la toma de conocimiento se produce cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad, siempre que no hubiera transcurrido el plazo de tres (3) años.
25. En el presente caso, el hecho imputado se habría producido el **5 de junio de 2020**, cuando en la absolución de consultas y/u observaciones, no se acogieron las observaciones formuladas por las empresas de iniciales H.C.P. S.A.C., y G.S. S.A.C., respecto a que no correspondía incluir en las bases los factores de evaluación "*sostenibilidad ambiental social*" e "*integridad en la contratación pública*". Por consiguiente, a partir de dicha fecha la Entidad contaba con el plazo de tres (3) años para notificar al impugnante su decisión de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.
26. No obstante, dado que la denuncia provino de una autoridad de control como lo es la Jefatura del Órgano de Control Institucional de la Entidad, la cual el **21 de diciembre de 2022** remitió a la Alcaldía el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 009-2022-OCI/1302-AOP; se advierte que la toma de conocimiento se produjo cuando aún no había operado el plazo anterior de tres (3) años.
27. Por consiguiente, desde el 21 de diciembre de 2022, fecha de toma de conocimiento de la presunta falta, la Entidad contaba con el plazo de un (1) año para notificar al impugnante su decisión de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, esto es, hasta el **21 de diciembre de 2023**. Sin embargo, dado que el procedimiento fue iniciado el **18 de octubre de 2023**, con la notificación de la Resolución de Gerencia Municipal N° 000166-2023-MDC al impugnante, se tiene

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"

que no ha operado el plazo de prescripción materia de análisis.

- 28. De otra parte, en cuanto al plazo de prescripción de un (1) año de duración del procedimiento, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, se estableció que *“la Ley y el Reglamento han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el Reglamento se produce con la notificación al trabajador del acto de inicio del procedimiento”*; y, precisó que *“una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento”*.
- 29. En tal sentido, el plazo de un (1) año de duración del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde que se notifica al servidor el acto de inicio hasta que se emite el acto de imposición de sanción. Así, en este caso, el acto de inicio del procedimiento fue notificado al impugnante el **18 de octubre de 2023** y el acto de sanción fue emitido el **16 de octubre de 2024**, por lo que tampoco ha operado este plazo de prescripción.

De la falta disciplinaria imputada

- 30. En el presente caso, se atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria al impugnante en su condición de Primer miembro del Comité de Selección de la Adjudicación Simplificada N° 007-2020-MDC, por presuntamente no haber acogido las consultas y observaciones formuladas por las empresas de iniciales H.C.P. S.A.C., y G.S. S.A.C., respecto a que no correspondía incluir en las bases los factores de evaluación *“sostenibilidad ambiental social”* e *“integridad en la contratación pública”*.
- 31. Al respecto, la Entidad convocó la Adjudicación Simplificada N° 007-2020-MDC para la ejecución de la obra *“Mejoramiento integral de la transitabilidad peatonal, vehicular de las calles faltantes en el P.J. Buenos Aires, distrito de Cayma – Arequipa II Etapa”*, habiendo previsto en las bases de dicho proceso de contratación, entre otros factores de evaluación, los siguientes:

FACTOR DE EVALUACIÓN	PUNTAJE/METODOLOGÍA PARA LA ASIGNACIÓN
<b>D. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL</b>	<b>(Máximo 3 puntos)</b>
<u>Evaluación:</u>	Acredita una (1) de las prácticas de sostenibilidad

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 autoría 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"

<p>Se evaluará que el postor cuente con una (1) práctica de sostenibilidad ambiental o social.</p> <p>En caso que el postor se presente en consorcio, cada uno de sus integrantes, debe acreditar alguna de las prácticas de sostenibilidad ambiental o social para obtener el puntaje. (...).</p>	<p style="text-align: right;"><b>3 puntos</b></p> <p>No acredita ninguna práctica en sostenibilidad.</p> <p style="text-align: right;"><b>0 punto</b></p>
<p><b>E. INTEGRIDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA</b></p> <p><u>Evaluación:</u></p> <p>Se evaluará que el postor cuente con certificación del sistema de gestión anti soborno.</p> <p><u>Acreditación:</u></p> <p>Copia simple del certificado que acredita que se ha implementado un sistema de gestión anti soborno acorde con la norma ISO 37001:2016 o con la Norma Técnica Peruana equivalente (NTP-ISO 37001:2017). (...).</p>	<p style="text-align: center;"><b>(Máximo 2 puntos)</b></p> <p>Presenta certificado ISO 37001. <b>2 puntos</b></p> <p>No presenta Certificado ISO 37001. <b>0 puntos</b></p>

Como se aprecia, se previó en las bases del proceso de contratación, los factores de evaluación referidos a la “sostenibilidad ambiental social” e “integridad en la contratación pública”.

- Ahora bien, en el marco de dicho proceso de contratación, los potenciales participantes podían formular consultas y/u observaciones sobre algún aspecto de las bases que considerasen ambiguo o contrario a la normativa de contrataciones del Estado. Es así que, las empresas de iniciales H.C.P. S.A.C., y G.S. S.A.C formularon observaciones a las bases, señalando que los factores de evaluación antes expuestos no debían estar incluidos, conforme se aprecia a continuación:

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 autoría 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"

Observaciones formuladas por la empresa de iniciales H.C.P. S.A.C:

Ruc/código :	20[REDACTED]1	Fecha de envío :	23/02/2020
Nombre o Razón social :	H[REDACTED] C[REDACTED] Y P[REDACTED] S[REDACTED] ANONIMA CERRADA - [REDACTED] S.A.C.	Hora de envío :	21:53:06

**Observación: Nro. 1**  
**Consulta/Observación:**  
D. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL SE SOLICITA LA ELIMINACION DE ESTE REQUISITO DE CALIFICACION

Acápite de las bases : Sección: Especifico Numeral: CAPITULO V Literal: D Página: 30  
**Artículo y norma que se vulnera (En el caso de Observaciones):**  
 BASES ESTANDARIZADAS  
**Análisis respecto de la consulta u observación:**  
 EL COMITÉ DE SELECCIÓN EN COORDINACION CON EL AREA USUARIA RESPECTO A LA PRESENTE OBSERVACION PRECISA QUE: EL COMITÉ DE SELECCIÓN ES RESPONSABLE DE DETERMINAR LOS FACTORES DE EVALUACIÓN, LOS CUALES HAN SIDO DETERMINADOS CONFORME A LA DIRECTIVA N° 001-2019-OSCE/CD Y CONFORME A LOS PARÁMETROS PREVISTOS EN LAS BASES ESTÁNDAR; SIENDO ESTOS FACTORES DE EVALUACIÓN DETERMINADO DE MANERA OBJETIVA, RAZONABLE Y PROPORCIONAL CON EL OBJETO DE LA PRESENTE CONTRATACIÓN. POR LO TANTO NO SE ACOGE SU OBSERVACIÓN.

**Precisión de aquello que se incorporará en las bases a integrarse, de corresponder:**  
 NINGUNA

Ruc/código :	20[REDACTED]11	Fecha de envío :	23/02/2020
Nombre o Razón social :	H[REDACTED] C[REDACTED] Y P[REDACTED] S[REDACTED] ANONIMA CERRADA - H[REDACTED] C[REDACTED] S.A.C.	Hora de envío :	21:53:06

**Observación: Nro. 2**  
**Consulta/Observación:**  
E. INTEGRIDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SE SOLICITA LA ELIMINACION DE ESTE REQUISITO DE CALIFICACION POR IR EN CONTRA DE BASES ESTANDARIZADAS PARA ADS

Acápite de las bases : Sección: Especifico Numeral: CAPITULO V Literal: E Página: 33  
**Artículo y norma que se vulnera (En el caso de Observaciones):**  
 BASES ESTANDARIZADAS  
**Análisis respecto de la consulta u observación:**  
 EL COMITÉ DE SELECCIÓN EN COORDINACION CON EL AREA USUARIA RESPECTO A LA PRESENTE OBSERVACION PRECISA QUE: EL COMITÉ DE SELECCIÓN ES RESPONSABLE DE DETERMINAR LOS FACTORES DE EVALUACIÓN, LOS CUALES HAN SIDO DETERMINADOS CONFORME A LA DIRECTIVA N° 001-2019-OSCE/CD Y CONFORME A LOS PARÁMETROS PREVISTOS EN LAS BASES ESTÁNDAR; SIENDO QUE ESTE FACTOR DE EVALUACION SE ENCUENTRA ESTABLECIDO EN LAS BASES ESTANDAR DE ADJUDICACION SIMPLIFICADA PARA LA CONTRATACION DE OBRAS Y EN TANTO EL PARTICIPANTE SOLICITA QUE SE SUPRIMA ESTE FACTOR DE EVALUACION DE ACUERDO A SU INTERES PARTICULAR, NO SE ACOGE LA OBSERVACION.

**Precisión de aquello que se incorporará en las bases a integrarse, de corresponder:**  
 NINGUNA

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 autoridad 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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

### Observación formulada por la empresa de iniciales G.S. S.A.C:

Ruc/código :	20[REDACTED]70	Fecha de envío :	25/02/2020
Nombre o Razón social :	G[REDACTED]S[REDACTED] S.A.C.	Hora de envío :	22:28:58

**Observación: Nro. 4**  
**Consulta/Observación:**  
 EL COMITÉ DE SELECCIÓN INCLUYE COMO FACTORES DE EVALUACIÓN A LOS APARTADOS 2 SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL, E 2 INTEGRIDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA, OTORGÁNDOLES 3 Y 2 PUNTOS RESPECTIVAMENTE, SITUACIÓN QUE CONTRADICE LO ESTABLECIDO EN LA DIRECTIVA DE BASES ESTÁNDAR VIGENTE CON ULTIMA MODIFICACIÓN EN DICIEMBRE DEL 2019, QUE EN SU PAGINA 33 MENCIONA QUE, ÚNICAMENTE SE PODRÁN INCLUIR DICHS FACTORES DE EVALUACIÓN EN PROCEDIMIENTOS QUE SUPEREN EL VALOR ESTIMADO PARA LAS ADJUDICACIONES SIMPLIFICADAS, POR LO QUE SE SOLICITA SE SUPRIMAN DICHS FACTORES DE LAS BASES DEL PROCEDIMIENTO.

Acapite de las bases : Sección: Especifico Numeral: Capitulo 4 Literal: D y E Página: 30  
**Artículo y norma que se vulnera (En el caso de Observaciones):**  
 DIRECTIVA N°001-2019-OSCE/CD CON ULTIMA MODIFICACION EN DICIEMBRE DEL 2019  
**Análisis respecto de la consulta u observación:**  
 EL COMITÉ DE SELECCIÓN EN COORDINACION CON EL AREA USUARIA RESPECTO A LA PRESENTE OBSERVACION PRECISA QUE: EL COMITÉ DE SELECCIÓN ES RESPONSABLE DE DETERMINAR LOS FACTORES DE EVALUACIÓN, LOS CUALES HAN SIDO DETERMINADOS CONFORME A LA DIRECTIVA N° 001-2019-OSCE/CD Y CONFORME A LOS PARÁMETROS PREVISTOS EN LAS BASES ESTÁNDAR; SIENDO ESTOS FACTORES DE EVALUACIÓN DETERMINADO DE MANERA OBJETIVA, RAZONABLE Y PROPORCIONAL CON EL OBJETO DE LA PRESENTE CONTRATACIÓN. POR LO TANTO NO SE ACOGE SU OBSERVACIÓN.

**Precisión de aquello que se incorporará en las bases a integrarse, de corresponder:**  
 NINGUNA

Como se aprecia, las empresas de iniciales H.C.P. S.A.C., y G.S. S.A.C solicitaron que se elimine de las bases del proceso de contratación, los factores de evaluación de "sostenibilidad ambiental social" e "integridad en la contratación pública"; alegando que dichos factores contravendrían las bases estándar, aprobadas por el anteriormente denominado Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.

33. Sobre ello, las bases estándar están conformadas por las disposiciones y condiciones generales de contratación, cuya utilización es *obligatoria* por parte de las entidades en los procesos de contrataciones que convoquen; de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 01-2019-OSCE/CD<sup>17</sup>. Puntualmente, en las bases estándar para la ejecución de obras mediante adjudicación simplificada, se estableció lo siguiente:

<sup>17</sup> **Directiva N° 01-2019-OSCE/CD – Bases y Solicitud de Expresión de Interés Estándar para los Procedimientos de Selección a convocar en el marco de la Ley N° 30225**

#### "7.3 DE LA OBLIGATORIEDAD

Las Bases y Solicitudes de Expresión de Interés Estándar que forman parte de la presente directiva son de utilización obligatoria por parte de las Entidades en los procedimientos de selección que convoquen, estando prohibido modificar la sección general, bajo causal de nulidad del procedimiento de selección. En el caso de la sección específica, ésta debe ser modificada mediante la incorporación de la información que corresponde a la contratación en particular, según las instrucciones previstas en dicha sección. (...)"

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"

*Importante para la Entidad*

**En el caso de procedimientos de selección cuyo valor referencial supere el monto establecido por la Ley de Presupuesto del Sector Público para la Adjudicación Simplificada se pueden incluir adicionalmente los siguientes factores.**

*Esta nota deberá ser eliminada una vez culminada la elaboración de las bases, así como los factores de evaluación que no se incluyan.*

<p><b>D. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL</b></p> <p><u>Evaluación:</u></p> <p><i>Se evaluará que el postor cuente con una (1) práctica de sostenibilidad ambiental o social.</i></p> <p><i>En caso que el postor se presente en consorcio, cada uno de sus integrantes, debe acreditar alguna de las prácticas de sostenibilidad ambiental o social para obtener el puntaje.</i> (...).</p>	<p>(Máximo 3 puntos)</p> <p><i>Acredita una (1) de las prácticas de sostenibilidad</i> (...) puntos</p> <p><i>No acredita ninguna práctica en sostenibilidad.</i>  0 punto</p>
<p><b>E. INTEGRIDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA</b></p> <p><u>Evaluación:</u></p> <p><i>Se evaluará que el postor cuente con certificación del sistema de gestión anti soborno.</i></p> <p><u>Acreditación:</u></p> <p><i>Copia simple del certificado que acredita que se ha implementado un sistema de gestión anti soborno acorde con la norma ISO 37001:2016 o con la Norma Técnica Peruana equivalente (NTP-ISO 37001:2017).</i> (...).</p>	<p>(Máximo 2 puntos)</p> <p><i>Presenta certificado ISO 37001.</i> (...) puntos</p> <p><i>No presenta Certificado ISO 37001.</i> 0 puntos</p>

Como puede verse, en las bases estándar se estableció que, solo en aquellos procesos cuyo valor referencial supere el monto establecido por la Ley de Presupuesto del Sector Público para la Adjudicación Simplificada, se podía incluir adicionalmente los factores de "sostenibilidad ambiental social" e "integridad en la contratación pública".

34. Al respecto, en el Decreto de Urgencia N° 014-2019 – Ley de Presupuesto Público

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"

del Año Fiscal 2020, se previeron los montos para la determinación de los procedimientos de selección:

*“Artículo 18. Montos para la determinación de los procedimientos de selección*

*Los procedimientos de selección por licitación pública, concurso público, **adjudicación simplificada** y selección de consultores individuales se aplican de acuerdo a los siguientes márgenes:*

*a) **Contratación de obras:***

*(...)*

*- Adjudicación simplificada, si el valor referencial es inferior a **S/ 1 800 000,00** (UN MILLÓN OCHOCIENTOS MIL Y 00/100 SOLES)”. (El resaltado es agregado).*

35. Ahora bien, aplicando lo establecido en las bases estándar, se tiene que solo en aquellos procesos cuyo valor referencial supere el monto de S/ 1'800,000.00 (Un millón ochocientos mil con 00/100 soles) se podía incluir, adicionalmente, los factores de evaluación de “sostenibilidad ambiental social” e “integridad en la contratación pública”.
36. En el presente caso, sin embargo, el valor referencial de la Adjudicación Simplificada N° 007-2020-MDC fue de S/ 1'229,449.61 (Un millón doscientos veintinueve mil cuatrocientos cuarenta y nueve con 61/100 soles); por consiguiente, no correspondía incluir en las bases de dicho proceso, los factores de evaluación de “sostenibilidad ambiental social” e “integridad en la contratación pública”, al no superar el monto de S/ 1'800,000.00 (Un millón ochocientos mil con 00/100 soles).
37. Sobre lo expuesto, cabe tener en consideración que en el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 009-2022-OCI/1302-AOP también se determinó lo siguiente:

*“Es decir, de conformidad con el citado marco normativo, sólo en los supuestos en que el procedimiento de selección cuyo valor referencial supere el monto establecido por Ley del Presupuesto del Sector Público para la Adjudicación Simplificada de S/ 1 800 000,00, el Comité de Selección podía incluir los factores de evaluación “Sostenibilidad Ambiental y Social” e “Integridad en la Contratación Pública”, a contrario sensu, si el valor referencial se encontraba dentro de los topes establecidos ya no correspondía incluir los mismos.*

*Sin embargo, tanto las bases administrativas como las Bases Integradas*

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"

*aprobadas, consignaban un valor referencial determinado para el presente procedimiento de selección en S/ 1 229 449,61 (Un millón doscientos veintinueve mil cuatrocientos cuarenta y nueve con 61/00 soles), monto que se encontraba dentro de los topes de la Adjudicación Simplificada para la contratación de ejecución de obra en el año 2020; **por lo tanto, no correspondían ser incluidos los mencionados factores de evaluación**". (El resaltado es agregado).*

38. Ahora bien, como ya se indicó en los párrafos precedentes, las empresas de iniciales H.C.P. S.A.C., y G.S. S.A.C solicitaron que se elimine de las bases del proceso de contratación, los factores de evaluación de "*sostenibilidad ambiental social*" e "*integridad en la contratación pública*"; alegando que dichos factores contravendrían las bases estándar, como en efecto se ha corroborado; sin embargo, el Comité de Selección, integrado por el impugnante, decidió no acoger las observaciones formuladas por las referidas empresas.
39. En ese contexto, se confirma que el impugnante en su condición de Primer miembro del Comité de Selección de la Adjudicación Simplificada N° 007-2020-MDC, actuó de manera negligente al no acoger las observaciones formuladas por las referidas empresas, a pesar que, por el monto del valor referencial del proceso, no correspondía incluir en las bases los factores de evaluación "*sostenibilidad ambiental social*" e "*integridad en la contratación pública*"; incumpliendo, de esa manera, su rol como miembro del referido comité.
40. Al respecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 30225 y en el artículo 43° de su Reglamento, los Comités de Selección son órganos colegiados que tienen como funciones preparar los documentos del procedimiento de selección, adoptar las decisiones y realizar todo acto necesario para el desarrollo del procedimiento hasta su culminación.

En el mismo sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9° de la Ley N° 30225 y en el artículo 46° de su Reglamento, los miembros del Comité de Selección asumen responsabilidad por su actuación, en el ámbito de organizar, elaborar la documentación y conducir el proceso de contratación.

41. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida a la "*negligencia en el desempeño de las funciones*", puede ser concordada con las disposiciones de contratación pública, como las anteriormente señaladas. Al respecto, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC, se desarrolló lo siguiente:

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

“(…)

*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. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.*

(…)”. (El resaltado es agregado).

42. En este caso, el impugnante al absolver las observaciones a las bases —absolución que luego da lugar a las bases integradas como reglas definitivas del procedimiento— no tuvo en cuenta lo establecido en las bases estándar para la ejecución de obras mediante adjudicación simplificada, respecto a los factores de evaluación; evidenciándose así que, en su condición de miembro del Comité de Selección de la Adjudicación Simplificada N° 007-2020-MDC, no condujo el procedimiento de selección de manera adecuada en la absolución de las observaciones a los documentos del procedimiento (las bases). Consecuentemente, el impugnante incumplió las precitadas disposiciones previstas en los artículos 8° y 9° de la Ley N° 30225, y en los artículos 43° y 46° de su Reglamento.
43. Asimismo, conforme ha sustentado la Entidad, el accionar negligente del impugnante afectó los principios de libertad de concurrencia, igualdad de trato, transparencia, y eficacia y eficiencia, ya que los participantes no pudieron competir sobre bases incorrectas, habiéndose limitado la concurrencia de otros postores que habrían podido ofrecer mejores ofertas, sin embargo su participación fue disuadida por la información no ajustada a la normativa.
44. Bajo tal orden de consideraciones, habiéndose confirmado la responsabilidad administrativa disciplinaria que la Entidad atribuyó al impugnante, corresponde declarar infundado su recurso de apelación.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala 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.





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"

## RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ENRIQUE ITURRY ESPEZUA contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 0055-2024-URH-MDC del 16 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor ENRIQUE ITURRY ESPEZUA y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P7

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.

