



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

RESOLUCIÓN Nº 000571-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 5377-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CARLOS ENRIQUE MINCHOLA LAVADO
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución del Órgano Sancionador Nº 004-2025-MDNCH-OS/ORH, del 15 de abril de 2025, emitida por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el extremo referido al señor CARLOS ENRIQUE MINCHOLA LAVADO; al haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.*

Lima, 6 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución de Órgano Instructor Nº 008-2023-MDNCH-GM, del 26 de octubre de 2023¹, la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en adelante, la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, entre otros², al señor CARLOS ENRIQUE MINCHOLA LAVADO, en adelante, el impugnante, en su condición de Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial y Presidente del Comité de Selección para la Adjudicación Simplificada Nº 030-2021-MDNCH/CS, para la contratación de bienes: Adquisición de uniformes para el personal de serenazgo de la Entidad.

Ello, en tanto habría otorgado la Buena Pro de dicho proceso de selección a la empresa de iniciales I.T.R. S.A.C., sin haber dado cumplimiento al numeral 3.2 del Capítulo III de las Bases correspondientes, en el cual se establece que se deberán considerar bienes similares a venta de uniformes para personal de serenazgo, y no bienes relacionados a “actividades de limpieza vial”, objeto de negocio presentado por la empresa adjudicataria. Por tal motivo, la Entidad declaró la nulidad del Proceso de Selección mediante Resolución de Alcaldía Nº 490-2021-MDNCH del 3 de diciembre de 2021.

¹ Notificada al impugnante el 31 de octubre de 2023.

² Señor de iniciales O.C.D y señora de iniciales G.Y.Q.G.

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.



2. De esta forma, se le imputó al impugnante la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil³, al haber transgredido la siguiente normativa:
 - (i) Literal f) del artículo 2º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 082-2019-EF⁴.
 - (ii) Numeral 75.1 del artículo 75º del Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 082-2019-EF⁵.
3. Luego de analizados los descargos correspondientes, con Resolución de Órgano Sancionador Nº 011-2024-MDNCH/COMISION ADHOC, del 21 de octubre de 2024⁶, emitida por la Comisión Ad Hoc conformada mediante Acuerdo de Concejo Nº 024-2024-MDNCH del 10 de abril de 2024, se resolvió imponer, entre otros, al impugnante, la sanción de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditado la falta imputada al inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

³ Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

(...)

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

⁴ Texto Único Ordenado de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 082-2019-EF

“Artículo 2. Principios que rigen las contrataciones.-

Las contrataciones del Estado se desarrollan con fundamento en los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público que resulten aplicables al proceso de contratación. Los principios sirven de criterio de interpretación para la aplicación de la presente norma y su reglamento, de integración para solucionar sus vacíos y como parámetros para la actuación de quienes intervengan en dichas contrataciones:

(...)

f) Eficacia y Eficiencia. El proceso de contratación y las decisiones que se adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad, priorizando estos sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos (...).”

⁵ Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 082-2019-EF

“Artículo 75. 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 (...).”

⁶ Notificado al impugnante el 23 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.



4. El 6 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 011-2024-MDNCH/COMISION ADHOC.
5. Mediante Resolución N° 001500-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 11 de abril de 2025, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, declaró la NULIDAD de la Resolución de Órgano Sancionador N° 011-2024-MDNCH/COMISION ADHOC, del 21 de octubre de 2024, emitida por la Comisión Ad Hoc, al haberse vulnerado el principio de legalidad, y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
6. En cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal, mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2025-MDNCH-OS/ORH, del 15 de abril de 2025⁷, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad sancionó, entre otros, al impugnante con suspensión sin goce de remuneraciones por sesenta (60) días, al considerar acreditada la falta imputada.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. El 5 de mayo de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2025-MDNCH-OS/ORH, solicitando se declare su nulidad, argumentando principalmente, lo siguiente:
 - (i) La omisión fue corregida, mediante Informe N° 3582-2021-MDNCHGAF-SGLyCP de fecha 20 de setiembre de 2021, a través del cual solicitó la nulidad de oficio de la Buena Pro; en ese sentido, no constituye falta disciplinaria.
 - (ii) Al declararse la nulidad de la Buena Pro al postor, otorgada por el comité de selección, con Resolución de Alcaldía N° 490-2021-MDNCH, no se ejecutó la contratación, y no se generó perjuicio a la Entidad.
 - (iii) La resolución de sanción no está debidamente motivada, no expuso un análisis concreto de pruebas, relación clara entre hechos y la tipificación, así como los criterios de graduación de la sanción, lo que vulnera el debido procedimiento.
 - (iv) La suspensión de (60) días sin goce fue excesiva considerando que no causó perjuicio a la Entidad y que subsanó la omisión incurrida.
8. Con Oficio N° 043-2025-MDNCH-OGA-ORH, la Jefatura de la Oficina 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.

⁷ Notificada al impugnante el 16 de abril de 2025.

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.



9. A través de los Oficios N^{os} 014858-2025-SERVIR/TSC y 014859-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación presentado, había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, 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.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N^o 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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.

⁸ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17^o.- 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”.

⁹ **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

¹⁰ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

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.



12. 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 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹¹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM¹²; 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”¹³, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
13. 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 Directivo¹⁴, se hizo de público conocimiento la ampliación

¹¹**Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- 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”.

¹²**Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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”.

¹³El 1 de julio de 2016.

¹⁴**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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;

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

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)

14. 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.
15. 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

- 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.

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>



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

16. 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.
17. 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 Civil¹⁵, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
18. 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 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁶ 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.

¹⁵ **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. (...)”.

¹⁶ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

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



19. 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^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁷.
20. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁸ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.
21. 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

¹⁷ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- 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”.

¹⁸ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 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^o 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^o 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>

Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

22. 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 cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
23. 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/GPGSC¹⁹, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁹ **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.

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.



- (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 prescripción²⁰.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
24. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 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.
25. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057.

-
- 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”.

²⁰ Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

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

Sobre la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 y el principio de tipicidad

26. En lo que respecta a la falta del literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, es menester recordar que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
27. Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva, lógicamente, a que el servidor tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.

28. Es por ello, que 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.
29. Por su parte, mediante la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC, del 28 de marzo de 2019²¹, se declaró como precedente de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la aplicación del principio de tipicidad respecto de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, dentro del marco de la Ley Nº 30057 y su Reglamento General, las directrices contenidas, entre otros, en los siguientes numerales:

*“15. Del mismo modo, dado el carácter indeterminado de las normas, considera indispensable que los órganos competentes de la Administración Pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario superen tal circunstancia analizando y aplicando, **después de la Ley, en primer lugar las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad, con el fin de***

²¹Publicada en el diario oficial “El Peruano” el 1 de abril de 2019.

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.

realizar la correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción se pueda comprobar a partir de la motivación. (El subrayado es nuestro)
(...)

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”.** (El subrayado es nuestro).

30. Conforme es de verse, la *ratio decidendi* de los criterios establecidos en los fundamentos 15, 31 y 32 incide en que la imputación de la falta disciplinaria, sustentada en la negligencia de desempeño de funciones debe especificar con claridad las disposiciones respectivas a las que se remiten, las cuales, integran el ordenamiento jurídico, como podría ser la ley, el reglamento, normas de gestión u otro documento que precise qué tareas, actividades o labores propias del cargo habría incumplido el servidor civil.
31. 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 servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
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”²². Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.**

²²Ver: <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.

33. Aunado a ello, debe tenerse en consideración que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC26, se ha establecido como precedente que:

*“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.”*

34. De ahí que, las funciones son aquellas **actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada Entidad o normas de carácter general.**

Sobre la acreditación de los hechos imputados

35. En el presente caso, se advierte que la Entidad sancionó al impugnante, pues en su condición de Presidente del Comité de Selección de la Adjudicación Simplificada N° 031-2021-MDNCH/CS, destinada a la “Adquisición de uniformes para el personal de serenazgo de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote”, habría incumplido las siguientes disposiciones:
- (i) Literal f) del artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF.
 - (ii) Numeral 75.1 del artículo 75° del Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF.
36. Sobre el particular, se le imputó al impugnante haber otorgado la Buena Pro al postor C.DLH, pese a que dicho consorcio no cumplía con lo exigido en las Bases Integradas respecto a la acreditación de experiencia en bienes similares (venta o adquisición de uniformes de serenazgo o de seguridad).
37. Para tales efectos, se le imputó al impugnante la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

38. Ahora bien, a efectos de determinar la responsabilidad del impugnante en el presente caso, la Entidad, en virtud a los principios de impulso de oficio y verdad material, recabó, entre otros, la siguiente documentación:

- a) Resolución de Gerencia Municipal N° 473-2021-GM-MDNCH, de fecha 15 de julio de 2021, mediante el cual se designó al Comité de Selección que tuvo a su cargo el proceso de selección de Adjudicación Simplificada N° 031-2021-MDNCH/CS, destinada a la “Adquisición de uniformes para el personal de serenazgo de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote”, comité en el cual, el impugnante actuó formalmente como Presidente.
- b) Bases Administrativas para el Procedimiento de Selección de Adjudicación Simplificada N° 031-2021-MDNC/CS, para la Adquisición de uniformes para el personal de serenazgo de la Entidad.
- c) Acta de Admisión, evaluación de ofertas, calificaciones y otorgamiento de Buena Pro de la Adjudicación Simplificada N° 031-2021-MDNCH/CS de fecha 1 de septiembre del 2021, mediante la cual, el Comité de Selección otorgó la Buena Pro del procedimiento de Selección al postor C.DLH, por el monto de S/ 99,845.00 (Noventa y Nueve Mil Ochocientos Cuarenta y Cinco con 00/100 Soles).
- d) Carta N° 005-2021-CONSORCIO-CCU de fecha 8 de septiembre del 2021, a través de la cual, el Consorcio C.U. interpuso recurso de apelación contra el acta que otorgó la Buena Pro al postor C.DLH, señalando que el Comité de selección, presidido por el impugnante, no habría evaluado correctamente su oferta, poniendo en evidencia una mala evaluación de parte del Comité de Selección.
- e) Informe N° 3582-2021-MDNCH-GAF-SGLyCP, de fecha 20 de septiembre de 2021, emitido por el impugnante, en su condición de Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial a la Gerencia Municipal, mediante el cual, advirtió que el C.DLH no cumplía con la experiencia exigida en las Bases, y recomendó declarar la nulidad de oficio del otorgamiento de la Buena Pro.
- f) Resolución de Alcaldía N° 490-2021-MDNCH, de fecha 3 de diciembre de 2021, que declaró la Nulidad de Oficio del Proceso de Selección Adjudicación Simplificada N° 031-2021-MDNCH/CS "Adquisición de uniformes para el personal de serenazgo de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote", disponiendo se retrotraiga el proceso de selección hasta la etapa de la admisión de ofertas.

39. Complementariamente a ello, se tiene la oferta presentada por el postor C.DLH, empresa a la que se adjudicó la Buena Pro, que consignó como experiencia en la especialidad 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.

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

N°	CLIENTE	OBJETO DEL CONTRATO	N° DE CONTRATO	FECHA DEL CONTRATO Y O/C	EXPERIENCIA PROVENIENTE DE	IMPORTE	MONTO FACTURADO ACUMULADO
1	INDUSTRIA TEXTIL RAMIREZ S.A.C.	ADQUISICION DE UNIFORMES, PRENDAS DE SEGURIDAD Y CALZADO PARA LAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA VIAL	ORDEN DE COMPRA N° 005000000186-2015	28/09/2015	UNIFORMES. PRENDAS DE SEGURIDAD Y CALZADOS	31,493.50	31,493.50
TOTAL \$/							31,493.50

40. Ello colocó al postor C.DLH en el sexto lugar durante la etapa de Evaluación de las ofertas, mientras que, la empresa C.U., ocupaba el primer puesto.
41. Ahora bien, en la etapa de calificación, la empresa C.U. fue descalificada por el comité de selección, presidido por el impugnante, quienes estimaron que la oferta no cumplía con los requisitos, toda vez que: *“(...) la experiencia presentada se encuentra totalmente ilegible por lo que no se considera dicha experiencia, no cumpliendo de esta manera con el monto establecido como experiencia del postor en la especialidad, esta decisión del presente comité de selección se encuentra enmarcada y tomado como jurisprudencia vinculante la RESOLUCION N° 381-2019 TCE SL emitido por el Tribunal de Contrataciones de Estado que en la sumilla de dicha resolución señala lo siguiente: “(...) cabe señalar que cada postor debe ser diligente, y presentar ofertas claras y congruentes, de tal manera que el comité de selección pueda evidenciar lo que el postor se encuentra ofertando sin recurrir a interpretaciones...”*.
42. Por su parte, con relación al postor C.DLH, que en la etapa de calificación se ubicó en el sexto lugar en el orden de prelación, **el comité de selección presidido por el impugnante, determinó que la empresa postora sí cumplía con los requisitos de calificación** y su oferta económica se ajustaba a lo solicitado en las bases integradas, **otorgándosele la Buena Pro** mediante Acta de fecha 1 de septiembre de 2021.
43. Ahora bien, de acuerdo a lo señalado por la Entidad, el impugnante, en su calidad de Presidente del Comité de Selección, debió verificar si los postores que ocuparon los primeros lugares cumplían con los requisitos exigidos en las Bases de Adjudicación Simplificada para la Contratación de Bienes Adjudicación Simplificada N° 031-2021-MDNC/CS - Adquisición de uniformes para el personal de serenazgo de la Entidad.
44. Al respecto, el numeral 3.2 del Capítulo III de la Sección Específica – Condiciones Especiales de las Bases Integradas del referido proceso de adjudicación, **incorporó**

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

en los “requisitos de Calificación”, la precisión de que se consideran bienes similares a los siguientes: venta de uniformes para personal de serenazgo.

45. En tal sentido, partiendo de dicha disposición, a efectos adjudicar la buena pro a algún postor, previamente tendría que haberse verificado si este cumplía con todos los requisitos exigidos en la Bases del proceso, entre ellos, los requisitos de calificación.
46. En ese contexto, se atribuye al impugnante haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, por el cumplimiento deficiente de su función prevista en el numeral 75.1 del artículo 75º del Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado, que establece lo siguiente:

“Artículo 75. 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 (...). (El resaltado es agregado)

47. Como puede apreciarse, dicha disposición prevé expresamente como **función del Comité de Selección el verificar que los postores que ocuparon los primeros lugares cumplan con los requisitos de calificación detallados en las Bases Integradas del Proceso de Selección Adjudicación Simplificada Nº 031-2021-MDNCH/CS**, entre ellas, la prevista en el precitado el numeral 3.2 del Capítulo III de la Sección Específica – Condiciones Especiales de las referidas Bases. Entonces, **el impugnante**, en su condición de *Presidente del Comité de Selección del Proceso de Selección Adjudicación Simplificada Nº 031-2021-MDNCH/CS*, **estaba en la obligación de verificar**, previamente a la adjudicación de la buena pro, **si el postor C.DLH cumplía con los requisitos de calificación especificados en la Bases**.
48. No obstante, se aprecia que, con Resolución de Alcaldía Nº 490-2021-MDNCH, de fecha 3 de diciembre de 2021, **se declaró la Nulidad del Proceso de Selección Adjudicación Simplificada Nº 031-2021-MDNCH/CS** "Adquisición de uniformes para el personal de serenazgo de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote", disponiendo se retrotraiga el proceso de selección hasta la etapa de la admisión de ofertas, toda vez que el postor al que se adjudicó la buena pro no cumplía con los requisitos de calificación especificados en las Bases del Proceso de Adjudicación.

49. De lo expuesto, se desprende que el Comité de Selección, presidido por el impugnante, no ejerció de manera diligente su función de verificar el cumplimiento

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 los requisitos de calificación establecidos en las bases integradas; en consecuencia, incumplió la función prevista en el numeral 75.1 del artículo 75º del Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones del Estado.

50. 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, quien presidía el Comité de Selección, es responsable por los hechos imputados.
51. En consecuencia, para este cuerpo Colegiado, las pruebas recabadas por la Entidad generan convicción de su responsabilidad en las conductas imputadas al impugnante, por consiguiente, está acreditado que no actuó diligentemente, incurriendo de esa manera en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, lo que lo hace pasible de sanción.

Sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción

52. Sobre el particular, debemos señalar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200º de la Constitución Política del Perú²³.
53. Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación"*²⁴. Agregando además que, *"(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a*

²³ Constitución Política del Perú

“Artículo 200º.-Son garantías constitucionales (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia o de sitio.

²⁴ Sentencia recaída en el expediente Nº 2192-2004-AA /TC, fundamento 15.

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.

cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional”²⁵.

54. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (…)”²⁶.*
55. De modo que, el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeño u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
56. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente: *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*

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

57. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) *Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
- b) *Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.*

²⁵ Sentencia recaída en el expediente Nº 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.

²⁶ Fundamento 15º de la sentencia emitida en el expediente Nº 02192-2004-PA/TC.

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

- c) *El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.*
 - d) *Las circunstancias en que se comete la infracción.*
 - e) *La concurrencia de varias faltas.*
 - f) *La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.*
 - g) *La reincidencia en la comisión de la falta.*
 - h) *La continuidad en la comisión de la falta.*
 - i) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.*
58. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*²⁷.
59. Dicho esto, de la lectura de la Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2025-MDNCH-OS/ORH, del 15 de abril de 2025, esta Sala puede advertir que la Entidad, respecto al criterio “Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado”, ha indicado que la conducta del impugnante afectó gravemente los intereses de la Entidad al otorgar la buena pro a una empresa que no cumplía con los requisitos establecidos, retrasando la compra de uniformes para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.
60. Sin embargo, el órgano sancionador no ha analizado la correlación con la conducta del impugnante y los bienes jurídicos presuntamente afectados. Esta Sala debe precisar que no basta señalar que hubo una afectación a un determinado bien, sino sustentar tal menoscabo con evidencia objetiva que demuestre que el impugnante

²⁷Fundamento 12º de la sentencia emitida en el expediente N° 03167-2010-PA/TC.

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

ocasionó un perjuicio grave a la Entidad, análisis que no se advierte en el acto impugnado.

61. Si bien la entidad ha señalado que la nulidad trajo como consecuencia un retraso en la adquisición de los uniformes, entre ellos el chaleco de seguridad con cinta reflectiva, el cual, formaba parte del uniforme del personal de seguridad que ejercía su labor en zonas de mayor incidencia delictiva del distrito de Nuevo Chimbote, al afirmar que el no uso de dicha prenda habría puesto en riesgo la integridad física de dicho personal, lo hace de forma declarativa sin apoyo documental que lo respalde.
62. Al respecto, es importante señalar que, de acuerdo con lo señalado por el Tribunal Constitucional, el criterio de graduación referido a la grave afectación de los intereses del Estado tiene que ver con:

“(...) la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

(...)

*El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente **debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos**”²⁸.*

63. Ahora bien, en relación con el criterio referido a las circunstancias en que se comete la infracción, la Entidad señaló lo siguiente: *“La circunstancia en las que se cometió la falta resulta ser gravosa, teniéndose en cuenta que los servidores procesados formaban parte de un comité de selección, por tanto, se trata de personas que tienen conocimiento y han sido certificadas por el OSCE, por tanto, son conocedores de la normatividad aplicable al caso”.*

²⁸Fundamentos 34 y 36 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

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

64. Sobre el particular, cabe precisar que el referido criterio, conforme a lo señalado en el fundamento 48 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC²⁹, tiene que ver con circunstancias **externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta**, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable.
65. Al respecto, se aprecia que la Entidad no ha evaluado de forma correcta dicho criterio, pues del tenor del análisis correspondiente, se advierte que la Entidad se ha limitado a señalar la especialidad del impugnante, quien junto a los demás integrantes del comité de selección habrían sido certificados por el OSCE, sin hacer referencia a circunstancias externas, periféricas o concomitantes de la comisión de la falta.
66. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción de suspensión impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de algunos de los criterios que sostienen dicha sanción, ello conforme a lo establecido en el artículo 87° de la Ley N° 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada.
67. Por consiguiente, se exhorta a la Entidad observar la aplicación de los criterios de gradualidad al momento de imponer las sanciones, conforme lo previsto en el artículo 87° de la Ley N° 30057, imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta; con la finalidad de evitar posibles nulidades en el futuro por la inaplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad durante el procedimiento administrativo disciplinario. Cabe señalar que la inobservancia a los mencionados criterios acarrea responsabilidad administrativa, pasible de sanción³⁰.
68. De otro lado, esta Sala ha advertido que el Informe N° 3582-2021-MDNCH-GAF-SGLyCP, emitido por el impugnante en su condición de Subgerente de Logística, constituyó una actuación funcional posterior a la adjudicación de la Buena Pro,

²⁹Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2021-1-SERVIR-TSC.pdf

³⁰Texto 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

(...)

1.18. Principio de responsabilidad.- La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico”.

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.

mediante la cual, el impugnante reconsideró la calificación inicial del postor adjudicatario, Consorcio DLH, recomendándose la declaración de nulidad de oficio del otorgamiento de la Buena Pro a dicha empresa.

69. Esta actuación no solo evidencia que el impugnante identificó la irregularidad incurrida como miembro del comité de selección, sino que activó oportunamente el mecanismo legal previsto en la normativa de contrataciones, lo que permitió retrotraer el procedimiento antes del perfeccionamiento del contrato y evitar un perjuicio mayor a la Entidad.
70. Se debe tomar en consideración lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que, respecto a la subsanación voluntaria, ha previsto lo siguiente:

“(…)

78. *De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.*

Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna”. (Subrayado agregado)

71. De lo expuesto, a la luz del precedente de observancia obligatoria, la emisión del Informe N° 3582-2021-MDNCH-GAF-SGLyCP se constituyó en la subsanación material y eficaz sustentada, el cual, debió ser valorado por la Entidad, en tanto generó un efecto jurídico concreto, esto es, la declaración de nulidad de oficio del proceso de selección.
72. Cabe señalar que, dicha actuación de subsanación desplegada por el impugnante incide directamente en el análisis de la intencionalidad, la gravedad de la falta y la

razonabilidad de la sanción, constituyendo un elemento relevante para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria.

73. En consecuencia, la omisión de por parte de la Entidad al no valorar dicha actuación correctiva por parte del impugnante en la resolución de sanción supone un defecto de motivación en la graduación de la sanción, no resultando proporcional el número de días de suspensión impuestos frente a la conducta integral efectivamente desplegada por el impugnante, lo cual deberá ser evaluado.
74. Así, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, corresponde declarar la nulidad de la Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2025-MDNCH-OS/ORH, del 15 de abril de 2025, de acuerdo con lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad del impugnante, de corresponder.
75. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.
76. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no constituye un pronunciamiento que genere impunidad respecto a los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2025-MDNCH-OS/ORH, del 15 de abril de 2025, emitida por la Oficina de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, en el extremo referido al señor CARLOS ENRIQUE MINCHOLA LAVADO; al haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2025-MDNCH-OS/ORH, del 15 de abril de

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

2025, debiendo la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor CARLOS ENRIQUE MINCHOLA LAVADO y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

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
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

PT5/P5

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.