



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

RESOLUCIÓN Nº 000710-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 5315-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : HUMBERTO MAX PATRUCCO ZAMUDIO
ENTIDAD : MINISTERIO DE CULTURA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365)
DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor HUMBERTO MAX PATRUCCO ZAMUDIO contra la Resolución de Secretaría General Nº 000140-2025-SG/MC, del 9 de abril de 2025, emitida por la Secretaría General del MINISTERIO DE CULTURA.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

1. Mediante Carta Nº 000003-2023-URH/MC, del 12 de abril de 2023¹, la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 008: Proyectos Especiales del Pliego 003, en adelante la Entidad, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor HUMBERTO MAX PATRUCCO ZAMUDIO, Responsable de la Oficina de Inversiones de la Entidad, en adelante el impugnante, en atención a los presuntos hechos y faltas, que se detallan a continuación:
 - (i) Demora injustificada en la formulación y remisión del requerimiento para la contratación del servicio de seguridad y vigilancia del Museo de la Nación, por 365 días calendario, poniendo en riesgo la seguridad del museo y los bienes que alberga.
 - (ii) Ante la inminente situación de desabastecimiento del servicio de seguridad y vigilancia del Museo de la Nación, no impulsó, justificó ni informó sobre la necesidad de la realización de una contratación directa por la causal de desabastecimiento.
 - (iii) No cumplió con los plazos y procedimiento previstos por los Lineamientos Técnicos para la contratación de bienes y servicios por montos menores a ocho (8) UITs, respecto al requerimiento para la contratación del servicio de vigilancia por veinte (20) días calendario.

¹ Notificada al impugnante el 13 de abril 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.



En relación a los hechos descritos previamente, la Entidad le imputó al impugnante la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil², por haber incumplido con las funciones contenidas en el numeral 6.11.1 y el literal d) del numeral 6.11.2 de la Directiva Nº 001-2018-UEPE/J “Organización Funcional de la Unidad Ejecutora 008: Proyectos Especiales del Pliego 003: Ministerio de Cultura”³, aprobada por Resolución Jefatural Nº 005-2018-UE-PE/J, modificada por las Resoluciones Jefaturales Nos 011-2018-UE-PE/J, 005-2019-UE-PE/J, y 0004-2022-UE-PE/J; en concordancia con el artículo 9º del Decreto Legislativo Nº 1439 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Abastecimiento; los artículo 10º y 27º de La Directiva Nº 0005-2021-EF/54.01 “Directiva para la Programación Multianual de Bienes, Servicios y Obras”, aprobada por Resolución Directoral Nº 0014-2021-EF/54.01; y los Lineamientos Técnicos para la contratación de bienes y servicios por montos menores o iguales a ocho (8) Unidades Impositivas Tributarias, aprobado por la Resolución Jefatural Nº 025-2018-UE-PE/J, modificado por Resolución Jefatural Nº 0015-2019-UE-PE/J, en adelante los Lineamientos Técnicos.

- (iv) Se habría excedido en sus funciones, pues se atribuyó funciones que correspondían a la Unidad de Abastecimiento y Servicios Generales, al establecer el valor estimado de la contratación, y requerir el otorgamiento de la Certificación de Crédito Presupuestario (CCP) y/o previsión presupuestal a

² **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 sus funciones. (...)”.

³ **Directiva Nº 001-2018-UEPE/J “Organización Funcional de la Unidad Ejecutora 008: Proyectos Especiales del Pliego 003: Ministerio de Cultura”, aprobada por Resolución Jefatural Nº 005-2018-UE-PE/J, modificada por las Resoluciones Jefaturales Nos 011-2018-UE-PE/J, 005-2019-UE-PE/J; y 0004-2022-UE-PE/J**

6.11. OFICINA DE INVERSIONES

“6.11.1. La Oficina de Inversiones es responsable de la fase de ejecución de la cartera de inversiones encargada a la Unidad Ejecutora 008: Proyectos Especiales, durante el ciclo de inversión correspondiente, además emite opinión en temas relacionados a inversión pública en el ámbito de su competencia, en caso de ser requerido por la Jefatura de la U.E. 008: Proyectos Especiales. Depende jerárquicamente de la Jefatura. Está a cargo de un Responsable”.

“6.11.2. La Oficina de Inversiones tiene las siguientes funciones:

(...)

d) Gestionar los requerimientos de bienes y servicios relacionados a operatividad en la gestión, administración y ejecución de la cartera de inversiones encargada a la UE 008: Proyectos Especiales”.

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"

la Oficina de Planificación y Presupuesto; incurriendo con ello en la falta contenida en el literal h) del artículo 85º de la Ley Nº 30057⁴

- (v) Habría direccionado la contratación hacia la empresa O.S.SAC, toda vez que pretendió que la Unidad de Abastecimiento y Servicios Generales contrate a dicha empresa sin la realización de un Estudio de Indagación de Mercado ni la elaboración de un cuadro comparativo que considere al menos dos cotizaciones, ya que la contratación superaría el monto de 5 UITs; incurriendo con ello en la falta tipificada en el literal o) del artículo 85º de la Ley Nº 30057⁵.
- (vi) La adulteración de documento público para hacer uso de él como si fuera válido dentro del proceso de contratación; transgrediendo con dicha conducta los principios de probidad y veracidad contenidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública⁶ e incurriendo en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057⁷.

⁴ **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:

(...)

h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro".

⁵ **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:

(...)

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros".

⁶ **Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

"Artículo 6.- Principios de la Función Pública"

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos".

⁷ **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:

(...)

q) Las demás que señale la ley".

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>



2. El 17 de abril de 2023, el impugnante presentó sus descargos, fundamentando principalmente lo siguiente:
- (i) Si impulsó, justificó e informó respecto a la necesidad de continuar con el servicio de seguridad y vigilancia para el Museo Nacional del Perú (MUNA.
 - (ii) Para la elaboración de los TDR para el servicio de seguridad y vigilancia del MUNA, se efectuaron reuniones semanales con el especialista en contrataciones y el monitor, quienes manifestaron que se estaban cumpliendo los plazos previstos.
 - (iii) Se demuestra con informes adjuntos que realizó supervisión y seguimiento de los procedimientos para la contratación del servicio de seguridad y vigilancia.
 - (iv) Debido a la dilación del tiempo transcurrido para la elaboración del TDR, se tuvo que suscribir el contrato por el plazo de 20 días con la empresa O. S.SAC, así como Contrato complementario por 98 días, a fin de salvaguardar la seguridad del MUNA.
 - (v) Tiene una relación de subordinación con la Jefatura de la Entidad, por lo que fue decisión de gestión de dicha Jefatura continuar con la contratación antes señalada, siendo su función solo la de emitir el requerimiento para la contratación del servicio.
 - (vi) Niega tajantemente beneficio lucrativo alguno respecto a la contratación por el plazo de 20 días con la empresa O.S.SAC.
 - (vii) La dilación en la elaboración de los TDR para el servicio de seguridad y vigilancia fue el origen del desabastecimiento y no el actuar negligente que se le atribuye.
 - (viii) Rechaza tajantemente la imputación de adulteración de documento, ya que actúa bajo el principio de buena fe y no es su función o responsabilidad verificar las firmas realizadas por los especialistas
3. Con Resolución Jefatural N° 000020-2023-J-UE008/MC, del 14 de julio de 2023⁸, la Jefatura de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado la comisión de los hechos y faltas imputados en la Carta N° 000003-2023-URH/MC.
4. Mediante Resolución N° 001669-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 5 de abril de 2024⁹, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad de la Resolución Jefatural N° 000020-2023-J-UE008/MC, del 14 de julio de 2023, por vulnerar el debido procedimiento. Específicamente, por no estar debidamente motivada la sanción de destitución impuesta.

⁸ Notificada al impugnante el 14 de julio de 2023.

⁹ Notificada el 6 de abril de 2024.

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

5. Posteriormente, con Resolución Jefatural N° 000010-2024-J-UE008/MC, del 9 de abril de 2024¹⁰, la Jefatura de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado la comisión de faltas imputadas en los literales d) y o) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
6. Con Resolución N° 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala del 13 de noviembre de 2024, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad de la Resolución Jefatural N° 000010-2024-J-UE008/MC, del 9 de abril de 2024, por vulnerar la debida motivación de los actos administrativos. Específicamente, por no estar debidamente motivada la sanción de destitución impuesta.
7. Posteriormente, mediante Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC, del 9 de abril de 2025¹¹, emitida por la Secretaría General del Ministerio de Cultura impuso al impugnante la sanción de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. El 5 de mayo de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC, solicitando la nulidad de la misma y, por consiguiente, se deje sin efecto la sanción que se le impuso, de acuerdo a los siguientes argumentos:
 - (i) Con Resolución de Secretaría General N° 000200-2024-SG/MC se dejó sin efecto la Resolución de Secretaría General N° 017-2024-SG/MC que declaraba a la Unidad Ejecutora 008 como entidad tipo B para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; por lo que las autoridades no tenían facultad disciplinaria.
 - (ii) La Entidad no le notificó el informe de instructor, impidiéndole ejercer su derecho a solicitar informe oral y a una defensa adecuada.
 - (iii) La resolución impugnada no justifica adecuadamente la gravedad de la sanción impuesta.
 - (iv) Respecto a la imputación de haber actuado o influido para obtener un beneficio, afirma que la Entidad no ha demostrado ni explicado de qué manera se habría configurado dicho beneficio, por lo que la imputación carece de sustento fáctico.
 - (v) La sanción de suspensión es arbitraria y desmedida.

¹⁰ Notificada al impugnante el 9 de abril de 2024.

¹¹ Notificada al impugnante el 15 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. Con Oficio N° 000344-2025-OGRH-SG/MC, del 14 de mayo de 2025, la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
10. A través de los Oficios N°s 014605 y 014606-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹³, 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.

¹² **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".

¹³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁴, 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.
13. 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 Civil¹⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁶; 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”¹⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
14. 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 Directivo¹⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación

¹⁴Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

¹⁵**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”.

¹⁶**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”.

¹⁷El 1 de julio de 2016.

¹⁸**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**

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"

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)

15. 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),

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- 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.

con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

16. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

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

17. 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.
18. 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 Civil¹⁹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
19. 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 Transitoria²⁰ se

¹⁹ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)"

²⁰ **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.

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.



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.

20. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil²¹.
21. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, 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 4.1²² que dichas

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".

²¹ **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".

²² **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

"4. ÁMBITO

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

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

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



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.

22. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
23. 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.

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/GPGSC²³, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

²³ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

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.

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²⁴.
- (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 N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
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 N° 1057, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA"

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

²⁴ 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.

De las autoridades competentes

26. Sobre el particular, cabe precisar el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece claramente las reglas para determinar qué autoridades serán competentes para conducir un procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, indicando lo siguiente:

- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

27. Lo señalado en la norma citada se puede apreciar de manera ilustrativa en el siguiente cuadro:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

28. En ese sentido, para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, se debe considerar lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil

29. En el presente caso se observa que el procedimiento administrativo disciplinario se inició teniendo como prognosis de sanción a destitución; por lo que correspondía al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces actuar como órgano instructor y al titular de la Entidad, como órgano sancionador.



30. Sobre el particular, el impugnante alega la falta de competencia de la autoridad instructora y sancionadora para ejercer potestad administrativa disciplinaria, argumentando que, conforme a la Resolución de Secretaría General N° 000200-2024-SG/MC, la Unidad Ejecutora 008: Proyectos Especiales del Pliego 003 – Ministerio de Cultura, dejó de tener la condición de Entidad Tipo B para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En ese sentido sostuvo que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad debió actuar como órgano instructor, y que no correspondía que la Secretaría General le impusiera la sanción.
31. Al respecto, cabe precisar que de la revisión de los antecedentes, se advierte que esta Sala, mediante las Resoluciones N°s 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 5 de abril de 2024 y 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 13 de noviembre de 2024, declaró únicamente la nulidad de los actos administrativos de sanción (Resolución Jefatural N° 000020-2023-JUE008/MC y Resolución Jefatural N° 000010-2024-JUE008/MC); manteniendo la validez del acto administrativo de inicio de procedimiento administrativo disciplinario.
32. Específicamente, en el extremo referido a las “autoridades competentes”²⁵, esta Sala se pronunció previamente sobre la competencia de la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 008: Proyectos Especiales del Pliego 003 para actuar como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el impugnante, confirmando la validez de su competencia.
33. De otro lado, en cuanto a la competencia del órgano sancionador, corresponde precisar que mediante Resolución de Secretaría General N° 000200-2024-SG/MC, de fecha 21 de junio de 2024, se derogó la resolución que definía a la Unidad Ejecutora 008: Proyectos Especiales del Pliego 003 – Ministerio de Cultura, como Entidad Tipo B. En consecuencia, a partir de dicha fecha, el ejercicio de la potestad disciplinaria respecto del impugnante —quien prestó servicios en dicha Unidad Ejecutora— corresponde a la Entidad Tipo A, esto es, al Ministerio de Cultura.
34. En ese contexto, corresponde evaluar si la Secretaría General del Ministerio de Cultura contaba con competencia para ejercer la potestad disciplinaria al emitir la Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC, de fecha 9 de abril de 2025, mediante la cual se sancionó al impugnante.
35. Sobre el particular, el literal i) del artículo IV del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, para efectos del

²⁵Numerales 23 al 28 de la Resolución N° 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.
Numerales 23 al 28 de la Resolución N° 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.

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.



Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública.

36. Asimismo, el artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC²⁶, contempla que la condición de máxima autoridad administrativa recae en la Secretaría General del Ministerio de Cultura.
37. En tal sentido, la Secretaría General del Ministerio Cultura asumió válidamente la competencia como autoridad sancionadora.
38. Finalmente, es pertinente precisar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 30057, el órgano sancionador se encuentra facultado para modificar la sanción propuesta e imponer una de menor gravedad, cuando exista mérito para ello. Dicha variación no implica alteración de la competencia, toda vez que esta se determina en función de la prognosis de la sanción con la que se dio inicio al procedimiento disciplinario, que en el presente caso fue la destitución.

Sobre las Resoluciones N°s 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala y 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

39. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, en el presente caso existen pronunciamientos previos emitidos por esta Sala contenidos en las Resoluciones N°s 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala y 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, en los que determinó de manera expresa que las faltas disciplinarias tipificadas en los literales d) y o) del artículo 85 de la Ley N° 30057 se encontraban debidamente acreditadas.
40. De otro lado, en dichos pronunciamientos, se indicó que la sanción de destitución impuesta al impugnante no se encontraba debidamente motivada²⁷, conforme se detalla a continuación:

²⁶ **Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC.**

"Artículo 13.- De la Secretaría General

La Secretaría General, está a cargo de un Secretario General quien es la máxima autoridad administrativa del Ministerio, asiste y asesora al Ministerio en los sistemas de administración del Ministerio de Cultura y en las demás materias de administración interna de la entidad, ejerce la representación legal del Ministerio y puede asumir, por delegación expresa del Ministro, las materias que correspondan a este que no sean privativas de su función de Ministro de Estado".

²⁷ Numerales 55 al 66 de la Resolución N° 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala
Numerales 51 al 66 de la Resolución N° 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.

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) Resolución N° 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 5 de abril de 2024, mediante la cual se declaró la nulidad de la Resolución Jefatural N° 000020-2023-JUE008/MC, del 14 de julio de 2023, en el extremo referido a la sanción de destitución impuesta, por no estar debidamente motivada.

Específicamente, en el numeral 65 se precisó lo siguiente:

"Por tanto, corresponderá a la Entidad emitir una sanción administrativa disciplinaria respecto de la cual se evalúen la totalidad de los criterios de graduación, fundamentándolos a fin de imponer una medida disciplinaria proporcional y motivada".

- (ii) Resolución N° 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 13 de noviembre de 2024, mediante la cual se declaró la nulidad de la Resolución Jefatural N° 000010-2024-JUE008/MC, del 9 de abril de 2024, en el extremo referido a la sanción de destitución impuesta, por no estar debidamente motivada.

En el numeral 65 de dicha resolución se indicó lo siguiente:

65. Por tanto, corresponderá a la Entidad emitir a la brevedad una sanción administrativa disciplinaria respecto de la cual se evalúen la totalidad de los criterios de graduación, fundamentándolos a fin de imponer una medida disciplinaria proporcional y motivada.

En ese orden de ideas, la Entidad debe tomar en consideración que la destitución constituye una medida disciplinaria de última ratio, en los procedimientos administrativos disciplinarios, salvo en los supuestos en que la falta revista de tal gravedad que haga insostenible el mantenimiento del vínculo laboral. Asimismo, debe tenerse en cuenta que dicha medida disciplinaria constituye una restricción definitiva a la fuente de ingresos del impugnante con la subsecuente inhabilitación para mantener un vínculo laboral con el Estado, por lo que su imposición debe estar debidamente fundamentada.

41. De la revisión de las resoluciones antes citadas, se advierte que la declaración de nulidad se circunscribió exclusivamente al extremo referido a la motivación de la sanción de destitución impuesta al impugnante, al haberse identificado deficiencias en su fundamentación.
42. Asimismo, cabe precisar que tanto en la Resolución N° 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 5 de abril de 2024, como en la Resolución N° 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 13 de noviembre de 2024, esta Sala determinó que

estaba acreditada la comisión de las faltas disciplinarias previstas en los literales d) y o) del artículo 85º de la Ley Nº 30057²⁸.

43. En relación con la falta de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, en las resoluciones citadas se concluyó que los hechos imputados se encontraban acreditados, conforme al siguiente análisis:

"De la documentación detallada, se advierte que el impugnante, en calidad de jefe del área usuaria, fue informado por la Unidad de Abastecimiento y Servicios Generales, en el mes de septiembre de 2022, sobre el vencimiento del contrato del del Servicio de Seguridad y Vigilancia para el Museo Nacional del Perú, a efectos de que pueda realizar el requerimiento de dicho servicio con la anticipación debida, ya que el procedimiento demoraría entre 3 a 4 meses aproximadamente. Sin embargo, recién el 21 de diciembre de 2022, faltando 5 días hábiles para la culminación del contrato de dicho servicio, el impugnante remite el requerimiento para la contratación del Servicio de Seguridad y Vigilancia para el Museo Nacional del Perú. Ello denota la negligencia en el desempeño de sus funciones, toda vez que como área usuaria tenía la función de "identificar y cuantificar las necesidades de bienes y servicios que requieren para el cumplimiento de sus metas y objetivos estratégicos y operativos", de acuerdo al artículo 10º de la Directiva para la Programación Multianual de Bienes, Servicios y Obras de la Entidad".

Asimismo, se advierte que, en el segundo requerimiento, el impugnante tampoco cumplió con los plazos y procedimiento establecidos en los Lineamientos Técnicos, ya que según los numerales 7.1.1. y 7.2.1. de dicha norma, "Los requerimientos de bienes y servicios, deberán ser elaborados por las áreas usuarias, siendo responsables de definir con precisión las especificaciones técnicas o términos de referencias, según corresponda, lo cual deberá sujetarse a criterios de objetividad, razonabilidad y congruencia con el bien o servicio requerido, debiendo evitar incluir requisitos innecesarios cuyo cumplimiento sólo favorezca a determinados proveedores" y "el procedimiento de contratación se inicia con la formulación del requerimiento por parte del área usuaria mediante documento adjuntando el pedido registrado a través del Sistema Informático de Gestión Administrativa-SIGA, con diez (10) días hábiles como mínimo de anticipación a la recepción del bien y/o prestación del servicio, salvo que por la naturaleza del bien o servicio a contratar se establezcan mayores plazos para su entrega". (Resaltado agregado)

Al respecto, de la documentación antes detallada, se advierte que, en el segundo requerimiento, el impugnante no cumplió con adjuntar los TDRs correspondientes a la contratación del Servicio de Seguridad y Vigilancia para el Museo Nacional del Perú por 20 días calendario (contratación por monto menor a 8 UITs). Tampoco cumplió con el plazo establecido, esto es, formular el requerimiento con una anticipación de mínimo 10 días hábiles antes de la prestación del servicio a contratar.

²⁸ Numerales 29 al 44 y 45 al 49 de la Resolución Nº 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.
Numerales 32 al 44 y 46 al 50 de la Resolución Nº 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.

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.

(...)

En su recurso de apelación, el impugnante señala que si impulsó, justificó e informó respecto a la necesidad de continuar con el servicio de seguridad y vigilancia para el MUNA, alegando además haber realizado reuniones semanales para la elaboración de los respectivos TDR; sin embargo de la documentación presentada no se acredita la realización de tales reuniones por parte del impugnante; tampoco hay evidencia a través de documentación de acción concreta y precisa realizada por el propio impugnante que demuestre un actuar diligente, a fin de concretar la elaboración de los TDR y por consiguiente la contratación del servicio de seguridad y vigilancia en el plazo establecido. (...)"

44. Del mismo modo, respecto a la falta prevista en el literal o) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, en las resoluciones antes referidas se determinó que los hechos imputados también se encontraban acreditados, de acuerdo al siguiente detalle:

"De la documentación obrante en el expediente administrativo y lo señalado en el numeral 42 de la presente resolución, en cuanto a las comunicaciones cursadas por el impugnante hacia la Oficina de Administración, al titular de la Entidad, a la Oficina de Planificación y Presupuesto, y a la Unidad de Abastecimiento y Servicios Generales de la Entidad, se corrobora que este pretendió influir en los servidores de la Unidad de Abastecimiento y Servicios Generales, para que se contrate a la empresa O.S.S.A.C., sin cumplir con lo establecido en los Lineamientos Técnicos para el caso de contrataciones que superan las SUITs (sin la realización de una Indagación de Mercado ni la elaboración de un cuadro comparativo que considere al menos dos cotizaciones) y así beneficiar a dicha empresa. Por lo que, se encuentra acreditada la comisión de la falta prevista en el literal o) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

45. De lo expuesto en los numerales precedentes se advierte que este Colegiado, mediante las Resoluciones N^{os} 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala y 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, estableció de manera expresa que las faltas disciplinarias tipificadas en los literales d) y o) del artículo 85 de la Ley Nº 30057 imputadas al impugnante, se encontraban debidamente acreditadas.
46. En este punto, corresponde precisar que de la revisión del recurso de apelación interpuesto por el impugnante no se advierte la formulación de argumentos nuevos o distintos a aquellos que fueron expuestos oportunamente contra la Resolución Jefatural Nº 000020-2023-JUE008/MC y la Resolución Jefatural Nº 000010-2024-JUE008/MC, los cuales ya fueron objeto de análisis y pronunciamiento por esta Sala a través de las Resoluciones N^{os} 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala y 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.
47. En consecuencia, teniendo en cuenta que la nulidad declarada mediante las Resoluciones N^{os} 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala y 006632-2024-

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.

SERVIR/TSC-Primera Sala se sustentó exclusivamente en la insuficiente motivación de la sanción impuesta al impugnante (destitución), en la presente resolución este Colegiado se pronunciará únicamente sobre dicho extremo.

Respecto a la sanción impuesta

48. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú²⁰, y el Tribunal Constitucional ha señalado que *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*.
49. De modo que los principios 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 imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
50. Para tal efecto, la ley en mención delimita (artículo 87º de la Ley Nº 30057) qué condiciones deben evaluarse para elegir la sanción a imponer, exigiendo, además, que el acto que imponga la sanción esté debidamente motivado, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción. Asimismo, en el artículo 91º de la Ley Nº 30057 se contempló que la Entidad también debe evaluar la naturaleza de la infracción y a los antecedentes del servidor.
51. En ese sentido, el órgano sancionador está obligado a expresar cuáles son las razones en que basa su decisión para optar entre una u otra medida disciplinaria. Sobre el particular, en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, este Tribunal ha destacado la importancia de motivar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto.
52. Ahora bien, conforme a lo expuesto, mediante la **Resolución Nº 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala** se dispuso únicamente declarar la nulidad de la

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"

Resolución Jefatural N° 000010-2024-JUE008/MC, de fecha 9 de abril de 2024²⁹, al advertirse una indebida motivación de la sanción de destitución impuesta, habiéndose pronunciado respecto a la fundamentación expuesta por la Entidad con relación a los criterios de graduación de la sanción que se detallan:

En dicho pronunciamiento, respecto del criterio referido a la "grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos por el Estado", en el extremo vinculado a la presunta negligencia en el desempeño de funciones, se señaló que los bienes del Museo Nacional del Perú no estuvieron en riesgo, en tanto contaron con un servicio de vigilancia que resguardó su seguridad. Asimismo, se advirtió que la Entidad no precisó cuáles habrían sido las consecuencias gravosas derivadas de la conducta imputada.

De igual manera, en relación con la falta disciplinaria consistente en actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros, se indicó que la Entidad no identificó de manera concreta las consecuencias negativas de la inconducta atribuida, sustentando la gravedad de la falta en afirmaciones de carácter general.

En cuanto al criterio del "beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso", se advirtió que la Entidad refirió que el impugnante eludió la tramitación de una contratación directa por la causal de desabastecimiento y, con ello, el beneficio para sí de no asumir responsabilidad administrativa. No obstante, se concluyó que dicha elusión constituía una situación meramente hipotética, dado que no se configuró la causal de desabastecimiento; en tal sentido, al tratarse de una posibilidad no materializada, no podía considerarse como una circunstancia que hubiese colocado al impugnante en una ventaja real y efectiva.

53. Ahora bien, de la lectura de la **Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC** se aprecia que respecto al criterio de "Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos por el Estado" en el extremo vinculado a la presunta negligencia en el desempeño de funciones, se indicó que el riesgo no llegó a materializarse en una afectación directa a los bienes culturales, y que no se ha acreditado la configuración de dicho criterio de graduación.

²⁹Es importante precisar que dicha resolución la Entidad determinó que se habían configurado los criterios de "grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos por el Estado", "El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta", "La concurrencia de varias faltas", y el "beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso". Asimismo, evaluó, entre otros, la "Naturaleza de la infracción".

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.

Asimismo, en relación con la falta disciplinaria consistente en actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros, se aprecia que la Entidad reitera lo señalado en la Resolución Jefatural N° 000010-2024-JUE008/MC que fue declarada nula por esta Sala por deficiencias en la motivación de la sanción, sin desarrollar una argumentación adicional que subsane las observaciones señaladas en la Resolución N° 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala; por lo que, corresponde concluir que dicho criterio de graduación tampoco se encuentra debidamente configurado.

54. No obstante, lo anterior, en la Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC se señala que el órgano sancionador advierte la gravedad de la conducta imputada, precisando que se han configurado los criterios de graduación referidos al "grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta", "La concurrencia de varias faltas", y el "beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso". Asimismo, se advierte que la Entidad señaló que se han configurado los criterios de graduación referidos a la "naturaleza de la infracción" y la "Intencionalidad en la conducta del infractor".
55. Respecto del criterio relativo al **"grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta"**, se aprecia que la Entidad sustenta su configuración señalando que el impugnante ejercía el cargo de Responsable de la Oficina de Inversiones desde noviembre de año 2020, función que implicaba la gestión de los requerimientos de bienes y servicios necesarios para la operatividad de la entidad, así como la obligación de planificar, coordinar y supervisar los procesos de contratación, asegurando la continuidad de los servicios bajo su competencia. En tal sentido, concluye que el impugnante ocupaba una posición de liderazgo dentro de dicha Oficina.

Al respecto, la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC precisó que *"se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores"*.

En cuanto al criterio de especialidad, la Entidad refiere que el impugnante contaba con más de tres (3) años de experiencia en el cargo, lo que le otorgaba pleno conocimiento técnico y normativo sobre la gestión de la Oficina de Inversiones.



Sobre el particular, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en lo concerniente a la especialidad, precisó que *"se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta"*.

En ese sentido, tanto el grado de jerarquía como la especialidad del impugnante refuerzan la gravedad de la falta cometida, dado que ocupaba un cargo de liderazgo y contaba con experiencia técnica como Responsable de la Oficina de Inversiones. Por ello, el análisis de estos criterios permite ponderar adecuadamente la proporcionalidad de la sanción correspondiente.

56. Respecto al criterio de **"La concurrencia de varias faltas"**, se advierte que la Entidad ha señalado que se han configurado las faltas previstas en los literales d) y o) del artículo 85° de la Ley N° 30057, derivadas de hechos diferenciados, pero vinculados entre sí. En tal sentido, al haberse determinado la responsabilidad del impugnante por la comisión de ambas faltas en un mismo procedimiento administrativo disciplinario, corresponde considerar este supuesto como un criterio de graduación que agrava la determinación del quantum de la sanción.
57. En relación con el criterio del **"beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso"**, se observa que la Entidad lo analiza únicamente en el extremo vinculado a la presunta negligencia en el desempeño de funciones. Señala que la contratación permitió cubrir temporalmente la necesidad del servicio de vigilancia, pero no subsanó la deficiencia inicial ni el inadecuado manejo del procedimiento, configurándose así un beneficio ilícito al evitar eventuales sanciones por una gestión deficiente.
58. No obstante, dicha argumentación no resulta suficiente para sustentar la configuración del criterio, toda vez que el beneficio ilícito debe ser real y efectivamente obtenido, y no una mera posibilidad o consecuencia potencial no acreditada de manera concreta.
59. Por otro lado, respecto a la **"naturaleza de la infracción"**, la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha señalado que existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho.
60. En el presente caso, mediante las Resoluciones N°s 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 5 de abril de 2024, y 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, se determinó la responsabilidad del impugnante, entre otras, por la falta prevista

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



en el literal o) del artículo 85º de la Ley N° 30057, que tipifica como infracción el "actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros".

61. Dicha infracción, por su propia naturaleza, reviste especial gravedad, toda vez que se trata de actos y/o influencias dirigidos a obtener un beneficio indebido para sí mismo o para terceros. En el presente caso, se ha acreditado que la conducta del impugnante estuvo orientada a favorecer a la empresa O.S.S.A.C., afectando el principio de imparcialidad que rigen el servicio civil, lo que intensifica la gravedad de la infracción, conforme lo ha detallado la Entidad.
62. En relación con el criterio de la "**intencionalidad en la conducta del infractor**" la Entidad señaló que existió voluntad por parte del impugnante para cometer las faltas disciplinarias.
63. Sobre este criterio de graduación, la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC establece que, "*ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia*".
64. En el presente caso, dicho criterio no resulta aplicable a la falta prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, referida a la negligencia en el desempeño de funciones, por cuanto se trata de un tipo infractor de naturaleza culposa, cuya configuración no exige la existencia de dolo o intencionalidad.
65. No ocurre lo mismo respecto a la infracción tipificada en el literal o) del artículo 85 de la Ley N° 30057, consistente en "*actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros*", la cual es de naturaleza dolosa y, por tanto, presupone la existencia de intencionalidad en la conducta. En ese sentido, habiéndose determinado mediante las Resoluciones Nos 0016699-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 5 de abril de 2024, y 006632-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, que dicha falta se encontraba acreditada, corresponde concluir que también se configura el criterio de intencionalidad como elemento relevante para la graduación de la sanción.
66. Asimismo, es importante precisar que, por las consideraciones expuestas previamente, la Entidad decidió variar la sanción de "destitución" a una menor de gravedad como es la "*suspensión por trescientos setenta y cinco (365) sin goce de remuneraciones*", conforme se ha expuesto en los numerales precedentes.
67. En ese sentido, de la revisión de la Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC se observa que la Entidad ha motivado las razones suficientes para la

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>



imposición de la sanción de suspensión por trescientos setenta y cinco (365) sin goce de remuneraciones, habiendo evaluado los criterios de graduación aplicables, con la finalidad de demostrar que la sanción impuesta es proporcional y razonable.

68. En ese sentido, esta Sala considera que el quantum de la sanción impuesta se encuentra debidamente motivada, por lo que, a criterio de este colegiado, la sanción impuesta resulta proporcional a las faltas cometidas.
69. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, debiéndose confirmar la sanción impuesta.
70. Finalmente, cabe precisar que de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que mediante Carta N° 000095-2023-J-UE008/MC de fecha 2 de mayo de 2023 —notificada el mismo día— se comunicó al impugnante que el Órgano Instructor había emitido el informe correspondiente a la fase instructiva, otorgándole expresamente el plazo de tres (03) días hábiles para solicitar el uso de la palabra a través de informe oral, en ejercicio de su derecho de defensa.
71. Asimismo, consta que el 5 de mayo de 2023 el impugnante presentó la Carta N° 002-2023-HMPZ solicitando informe oral, pedido que fue atendido mediante Carta N° 000099-2023-J-UE008/MC del mismo 5 de mayo de 2023, notificada en la misma fecha, concediéndosele audiencia para el 10 de mayo de 2023 a las 16:00 horas en forma presencial, fecha en la que se llevó a cabo el informe oral conforme se indica en la Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC.
72. En consecuencia, se encuentra acreditado que el impugnante fue debidamente notificado, solicitó oportunamente el informe oral y este le fue concedido y programado, descartándose la vulneración a su derecho de defensa.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor HUMBERTO MAX PATRUCCO ZAMUDIO contra la Resolución de Secretaría General N° 000140-2025-SG/MC, del 9 de abril de 2025, emitida por la Secretaría General del MINISTERIO DE CULTURA; por lo que, se CONFIRMA la sanción impuesta.

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"

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor HUMBERTO MAX PATRUCCO ZAMUDIO y a la MINISTERIO DE CULTURA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MINISTERIO DE CULTURA.

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

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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

Firmado por V°B°
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

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

PT5/P9

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.