



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

### INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la nulidad establecida en la Ley N° 28175 en un concurso público de méritos  
b) Sobre la vulneración de las normas de acceso al servicio civil por la presentación de documentación falsa o inexacta  
c) Sobre la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057, Ley del Servicio civil ante la presentación de documentación falsa en un concurso público de méritos

Referencia : Oficio N° 112-2023-GRP-GGR-DGA/DRH

#### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- Sobre la validez de un concurso público de méritos, para la contratación de personal en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando se incumplen los requisitos previstos en la normativa.
- El procedimiento a seguir cuando se presentan documentos de dudosa procedencia o falsos.
- La acción que debería adoptarse con relación a los contratos administrativos de servicios derivados de un concurso público de méritos con vicio oculto o de incumplimiento normativo.
- Acciones a adoptarse ante el incumplimiento de la regulación del acceso al empleo previsto en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el alcance de la responsabilidad administrativa.

#### II. Análisis

##### Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: GWIBTAK



- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### Sobre la nulidad establecida en la Ley N° 28175 en un concurso público de méritos

- 2.4. Con relación a este tema, SERVIR ha emitido opinión mediante el [Informe Técnico N° 000177-2020-SERVIR-GPGSC](#)<sup>1</sup> (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en el cual se desarrolla lo siguiente:
- 2.8 [...] tratándose de una persona que antes de adquirir la condición de servidor no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 7°<sup>2</sup> de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en los documentos de gestión de la entidad y señalados en las bases del concurso, ello es causal que autoriza la declaración de la nulidad del acto emitido en virtud del proceso de convocatoria por el cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la referida Ley:
- “Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso  
La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es **nulo** de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.”
- 2.9 De igual modo, en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS del Decreto Legislativo N° 1057, es nulo el acto cuando se haya vulnerado lo dispuesto por el artículo 4° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM<sup>3</sup>, en el que se señalan los impedimentos para contratar personal bajo dicho régimen.
- 2.10 Por tanto, corresponderá a la entidad declarar nulo de oficio el acto administrativo que se emitió en virtud del proceso de convocatoria de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 211° (213) del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS):
- a) La nulidad de oficio sólo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, de no existir superior jerárquico, lo declarará el mismo funcionario que emitió el acto materia de nulidad.

<sup>1</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2020/IT\\_0177-2020-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2020/IT_0177-2020-SERVIR-GPGSC.pdf)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: GWIBTAK



- b) La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe a los dos (2) años, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos; de haber prescrito, se demandará la nulidad ante el poder judicial dentro de los dos (3) años siguientes a dicho hecho.
- 2.5 En adición a ello, el artículo 213 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que "En caso de declaración de nulidad de oficio de un acto administrativo favorable al administrado, la autoridad, previamente al pronunciamiento, le corre traslado, otorgándole un plazo no menor de cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa".
- 2.6 Posteriormente, SERVIR realizó una serie de precisiones sobre el acto administrativo pasible de nulidad, en el [Informe Técnico N° 000027-2021-SERVIR/GPGSC](#)<sup>2</sup> (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) en el cual señaló lo siguiente:
- 2.6 [...] en el marco de un proceso de selección, el acto administrativo que resulta pasible de nulidad de oficio debe ser el mismo que tiene la condición de impugnabile por parte de los administrados; es decir, aquél que pone fin al procedimiento.
- 2.7 Siguiendo lo expuesto en los numerales 24 y 25 de la Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC<sup>1</sup>, el acto al que hacemos referencia en el párrafo precedente y, por lo tanto, aquél que las entidades pueden declarar nulo de oficio es el cuadro de resultados finales, la lista de ganadores u otros con diferente denominación que contengan la declaración de ganadores del proceso de selección.
- 2.8 De acuerdo con lo desarrollado por el Tribunal del Servicio Civil, el contrato que se celebra con posterioridad a la publicación de la declaración de ganadores únicamente formaliza o ratifica los resultados del proceso de selección. Por ello, no resultaría posible alegar que este constituya el acto a través del cual se configura la vulneración a las normas de acceso al servicio civil<sup>2</sup>. Sin embargo, ello nos permite afirmar que el contrato es el acto accesorio de la declaración de ganadores y, como tal, seguirá la suerte del acto principal.
- [...]
- 2.10 [...] en caso resulte necesario declarar la nulidad de oficio del vínculo de un servidor que ingresó a la entidad para ocupar un cargo de confianza o de directivo público de libre designación y remoción, el acto administrativo que corresponderá declarar nulo de oficio es la resolución a través de la cual se materializó la designación; toda vez que, conforme señalamos en el Informe Técnico N° 1601-2018-SERVIR/GPGSC, la resolución de designación reemplaza al concurso público mas no formaliza el vínculo laboral.

## Sobre la vulneración de las normas de acceso al servicio civil por la presentación de documentación falsa o inexacta

<sup>2</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2021/IT\\_0027-2021-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0027-2021-SERVIR-GPGSC.pdf)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: GWIBTAK



2.7 Al respecto, en el [Informe Técnico N° 0027-2021-SERVIR-GPGSC](https://www.gob.pe/servir)<sup>3</sup> (disponible en <https://www.gob.pe/servir>) SERVIR señala lo siguiente:

2.13 [...] el artículo 5 de la LMEP establece que el acceso al servicio civil se da a través de un proceso de selección en el cual se deben identificar los siguientes principios: i) Mérito y capacidad de las personas; e, ii) Igualdad de oportunidades. De igual manera, el artículo 79 de la misma ley establece como requisito para postular a una plaza vacante en la Administración Pública el reunir los requisitos propios del puesto.

2.14 Por lo que, ante la presentación de documentación falsa o inexacta en un proceso de selección, se están vulnerando ambos principios señalados en el artículo 5 de la LMEP, toda vez que no resultaría admisible afirmar que el postulante que adquiere la condición de ganador de un proceso valiéndose de documentación falsa o inexacta ingresará al servicio civil por sus méritos o capacidades. Igualmente, el proceso de selección en el cual participó carecería del principio de igualdad de oportunidades al haber generado una competencia.

2.8 En tal sentido, si un servidor ingresó a la entidad presentando documentación falsa o inexacta, la entidad deberá declarar la nulidad de oficio del acto definitivo que puso fin al proceso de selección.

### **Sobre la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ante la presentación de documentación falsa en un concurso público de méritos**

2.9 Sobre el particular, en el [Informe Técnico N° 000177-2020-SERVIR-GPGSC](https://www.gob.pe/servir), SERVIR señala lo siguiente:

2.4 [...] las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como, las del Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014<sup>1</sup>, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.

2.5 Siendo así, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por las faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondiente, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

2.6 En ese sentido, el procedimiento disciplinario será aplicable a una persona que tiene la condición de "servidor" y por la comisión de alguna infracción básicamente en el pleno ejercicio de sus funciones en el marco del vínculo laboral que tenga con su entidad empleadora. De no tenerse la condición de servidor al momento de cometerse el hecho no es posible instaurar un procedimiento por la ausencia de potestad disciplinaria.

<sup>3</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2021/IT\\_0027-2021-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0027-2021-SERVIR-GPGSC.pdf)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: GWIBTAK



- 2.7 Es así que en el escenario de un proceso de convocatoria o concurso público de méritos en el cual el postulante no tiene la condición de servidor, y cuya presentación de documentación falsa, o con información inexacta, se realiza antes de entablar vínculo con la entidad, no correspondería determinar responsabilidad disciplinaria, ello sin perjuicio de otras responsabilidades a que hubiera lugar. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en caso las entidades públicas imputen al presunto infractor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa o con información inexacta, en virtud de la cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato), debe entenderse que (respecto de dicha imputación) el presunto infractor ya tenía la condición de servidor civil; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus normas de desarrollo.

### III. Conclusiones

- 3.1 Cuando una persona no cumpla con los requisitos establecidos por la normativa vigente, en los documentos de gestión y en el perfil del puesto sometido a concurso público de méritos, se configura la causal para declarar la nulidad de oficio del acto en virtud del cual, dicha persona ingresó a laborar en la entidad.
- 3.2 La declaración de la nulidad de oficio corresponde al superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que concluye o pone fin al proceso de selección o concurso público de méritos (acto definitivo materia de nulidad), independientemente del nombre que se le asigne ("Cuadro de Resultados Finales", "Lista de ganadores", "Cuadro de Méritos", "Cuadro Final de Resultados", entre otros); sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que se hubieran configurado. De no existir superior jerárquico, la nulidad será declarada por el mismo funcionario que emitió el acto materia de nulidad.
- 3.3 Si un servidor ingresó a la entidad presentando documentación falsa o inexacta, la entidad deberá declarar la nulidad de oficio del acto definitivo que puso fin al proceso de selección.
- 3.4 El procedimiento disciplinario es aplicable a quien tiene la condición de servidor, por la comisión de alguna infracción en el ejercicio de sus funciones, en virtud del vínculo laboral con la entidad empleadora; sin perjuicio de ello, si la entidad imputa al presunto infractor el haber laborado sabiendo o bajo el influjo de documentación falsa o información inexacta, al tener en ese momento la condición de servidor civil, sí se aplicarían las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y demás normas de desarrollo.

Atentamente,

Firmado por

**CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **GWIBTAK**



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Firmado por (VB)

**ELIANA ELIZABETH CARO PACCINI**

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/eecp

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023

Reg. N° Reg. 15858-2023

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: GWIBTAK