



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 000533-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 90-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JORGE CARLOS MATIENZO LUJAN
ENTIDAD : JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SEIS (6) MESES SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JORGE CARLOS MATIENZO LUJAN contra la Resolución Nº 004-2021-URH-OAF/JNJ, del 9 de diciembre de 2021, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia; al encontrarse debidamente acreditada la comisión de la falta.*

Lima, 11 de marzo de 2022

ANTECEDENTES

1. Mediante Oficio Nº 00061-2019-CG/GPOIN, del 20 de marzo de 2019, la Gerencia de Control Político Institucional de la Contraloría General de la República, puso de conocimiento a la Dirección General de la Junta Nacional de Justicia, en adelante la Entidad, el Informe de Auditoría Nº 687-2019-CG/JUSPE-AC denominado “Correcto Uso de los Recursos Financieros, Materiales y de Recursos Humanos”, periodo de 1 enero de 2015 al 31 de julio de 2018, en lo sucesivo el Informe de Auditoría, en la cual determinó, entre otras, la siguiente observación:

“La Administración del Consejo Nacional de la Magistratura en los años 2015 y 2017 aprobó y efectuó pagos por concepto de movilidad al personal bajo el régimen especial de Contratación Administrativa De Servicios – CAS, que no le correspondían, ocasionando un perjuicio económico de S/ 435,020.00”.

2. Ante la declaratoria de inconstitucionalidad de las infracciones contenidas en artículo 46º de la ley Nº 27785¹, con Oficio Nº 000276-2019-CG/JUSPE, del 11 de septiembre de 2019, la Gerencia de Control del Sector Justicia, Político y Electoral de la Contraloría General de la República solicitó a la Dirección General, disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de responsabilidades respecto a los funcionarios y servidores involucrados derivados del Informe de Auditoría.

¹ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nº 020-2015-PI/TC.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

3. Mediante Resolución N° 057-2020-DG/JNJ, del 1 de diciembre de 2020², la Dirección General de la Entidad, en calidad de órgano instructor, dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario al señor JORGE CARLOS MATIENZO LUJAN, en lo sucesivo el impugnante, porque en su desempeño como jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, presuntamente emitió el Oficio N° 000060-2017-OAJ/CNM, del 20 de julio de 2017, dando opinión favorable sobre la viabilidad del otorgamiento de compensación por movilidad al personal bajo el régimen especial CAS en el mes de julio de 2017.

En virtud de ello, se le atribuyó el incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 10° y 65° de la Ley N° 28411 – Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, así como la inobservancia de su función prevista en el literal a) del artículo 48° del Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura N° 170-2017-CNM, en adelante el ROF y la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil³.

4. Habiendo el impugnante solicitado ampliación del plazo para la presentación de sus descargos, el 28 de diciembre de 2020 los adjuntó, absolviendo el cargo imputado en su contra.
5. Con Resolución N° 063-2021-DG/JNJ, del 14 de octubre de 2021⁴, la Dirección General de la Entidad, resolvió modificar la calificación jurídica del procedimiento administrativo disciplinario seguido al impugnante, precisando que las normas presuntamente vulneradas son los literales a) y d) del artículo 37° del ROF, aprobado por Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura N° 156-2015-P-CNM⁵, así como los 10° y 65° de la Ley N° 28411⁶ y el artículo 6° de la Ley N°

² Notificada al impugnante el 10 de diciembre de 2020.

³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

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

⁴ Notificada al impugnante el 14 de octubre de 2021.

⁵ **Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura N° 156-2015-CNM**

“Artículo 37°.- Funciones de la Oficina de Asesoría Jurídica

Son funciones de la Oficina de Asesoría Jurídica:

a) Asesorar en asuntos de carácter jurídico y legal que le sean consultados. (...)

d) Emitir opinión y absolver las consultas sobre los aspectos legales y jurídicos que le sean formuladas por los órganos del Consejo”.

⁶ Ley N° 28411 – Ley del Sistema Nacional de Presupuesto

“Artículo 10°.- Finalidad de los Fondos Públicos

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

30518 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, incurriendo en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057; motivo por el cual, le otorgó el plazo de cinco (5) días para la presentación de sus descargos.

6. Habiendo el impugnante solicitado ampliación del plazo para la presentación de sus descargos, el 28 de octubre de 2021 los adjuntó, absolviendo las modificaciones dispuestas por el órgano instructor.
7. Mediante Resolución Nº 004-2021-URH-OAF/JNJ⁸, del 9 de diciembre de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer la sanción de suspensión por seis (6) meses sin goce de remuneraciones al impugnante por el incumplimiento de lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 37º del ROF, así como los 10º y 65º de la Ley Nº 28411 y el artículo 6º de la Ley Nº 30518, incurriendo en la falta contemplada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. El 20 de diciembre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Nº 004-2021-URH-OAF/JNJ, solicitando se declare su nulidad, precisando principalmente, los siguientes argumentos:

- (i) La acción administrativa se encuentra prescrita al haber transcurrido más de tres (3) años desde la comisión de los hechos, así como se excedió un (1) año

Los fondos públicos se orientan a la atención de los gastos que genere el cumplimiento de sus fines, independientemente de la fuente de financiamiento de donde provengan. Su percepción es responsabilidad de las Entidades competentes con sujeción a las normas de la materia.

Los fondos se orientan de manera eficiente y con atención a las prioridades del desarrollo del país”.

“Artículo 65º.- Incumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Presupuesto

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley General, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, así como las Directivas y disposiciones complementarias emitidas por la Dirección Nacional del Presupuesto Público, da lugar a las sanciones administrativas aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar”.

⁷ Ley Nº 30518 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017

“Artículo 6º.- Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”.

⁸ Notificada al impugnante el 13 de diciembre de 2021.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- de duración para el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.
- (ii) Se alteró los hechos imputados y las normas jurídicas presuntamente vulneradas, transgrediendo el principio de coherencia y correlación.
 - (iii) No es parte de sus funciones emitir opinión vinculado al tema de pagos, ni verificar la rendición de cuenta de los trabajadores referido a la condición laboral de la compensación por movilidad.
 - (iv) El artículo 6º de la Ley del Presupuesto para el año fiscal 2017 no era aplicable al personal bajo el régimen CAS, tal como se ha acreditado con el Oficio N° 102-2018-EF/50.04.
 - (v) La imputación efectuada en su contra de haber opinado favorablemente sobre el pago de compensaciones por movilidad del personal CAS es arbitrario, debido a que ni la solicitud del sindicato ni el oficio emitido se mencionó al personal CAS.
9. Con Oficio N° 000012-2021-STPAD/JNJ, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹⁰, el Tribunal tiene

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- 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”.

¹⁰ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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

11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹¹, 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.
12. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹², y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹³; 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”¹⁴, en atención al acuerdo del Consejo

“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”.

¹¹Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹²**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”.

¹³**Reglamento General 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”.

¹⁴El 1 de julio de 2016.

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



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Directivo del 16 de junio de 2016.

13. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁵, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de diciembre de 2020, 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 diciembre de 2020
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 **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

14. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
15. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057

16. Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
17. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁶, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
18. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁷ se

¹⁶ Ley N° 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. (...)”.

¹⁷ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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.

19. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁸.
20. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁹ que

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁸ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**

“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- 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”.

¹⁹ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

21. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
22. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

23. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

De las autoridades competentes del procedimiento

25. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:

- (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.

26. En el presente caso, el procedimiento administrativo disciplinario fue iniciado mediante la Resolución N° 057-2020-DG/JNJ, emitida por la Dirección General de la Entidad al ser el jefe inmediato del impugnante quien se desempeñaba como jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica.

27. Asimismo, la sanción fue impuesta por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, a través de la Resolución N° 004-2021-URH-OAF/JNJ, por lo que le correspondía actuar como órgano sancionador.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

28. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la solicitud de prescripción de la potestad disciplinaria

29. De manera previa a analizar el fondo del asunto, esta Sala estima conveniente evaluar el argumento del impugnante respecto a la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria de la Entidad pues, según alega, se encuentra prescrita al haber transcurrido más de tres (3) años desde la comisión de los hechos, así como se excedió un (1) año de duración para el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.

30. Respecto al plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a los servidores, el artículo 94º de la Ley Nº 30057 establece dos presupuestos: i) el plazo de prescripción de tres (3) años, que se cuenta a partir de la fecha de la comisión de la falta; y, ii) el plazo de prescripción de uno (1) año, que se computa a partir de la fecha en que la oficina de recursos humanos de la entidad, o lo que haga sus veces, toma conocimiento del hecho.

31. Asimismo, respecto de las denuncias que provienen de una autoridad de control, el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”²⁰ establece que, a diferencia de las demás denuncias, en las que se entiende que la entidad conoció de la falta cuando esta llegó a la Oficina de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que los informes de control son dirigidos al funcionario que conduce la entidad y no a la Oficina de Recursos Humanos, en dichos casos la toma de conocimiento por parte de la entidad se considera desde el momento en que el titular recibe el informe de control y no desde que este llega a la Oficina de Recursos Humanos.

32. En el caso bajo análisis, se imputa al impugnante que en su calidad de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica presuntamente emitió el Oficio Nº 000060-2017-OAJ/CNM, del 20 de julio de 2017, dando opinión favorable sobre la viabilidad del otorgamiento de compensación por movilidad al personal bajo el régimen especial

²⁰Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”

“10.1 Prescripción para inicio del PAD (...)”

Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica recibe el reporte o denuncia correspondiente. (...)”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CAS en el mes de julio de 2017. Motivo por el cual, se señala que incurrió en negligencia en el desempeño de las funciones.

33. En ese sentido, a criterio de esta Sala la conducta atribuida al impugnante debe contabilizarse desde el **20 de julio de 2017**, donde emitió el Oficio N° 000060-2017-OAJ/CNM, con lo cual, es a partir de dicha fecha que se computarán los tres (3) años a los que alude el artículo 94° de la Ley N° 30057.
34. Estando a lo expuesto, la Entidad tenía hasta el 20 de julio de 2020 para iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante. No obstante, debe tenerse en cuenta que el 13 de septiembre de 2019 (mediante el Oficio N° 000276-2019-CG/JUSPE) la Dirección General de la Entidad tomó conocimiento por segunda vez del Informe de Auditoría; por lo tanto, a partir de dicha fecha se interrumpió el plazo de prescripción previsto de tres años, correspondiendo aplicar el presupuesto establecido en el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y de conformidad con el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 002-2020-SERVIR/TSC; por lo que, el plazo de tres años, para el inicio del procedimiento disciplinario se amplió por un año a partir de dicha toma de conocimiento.
35. Aunado a lo anterior, se debe tener en cuenta que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario en la Ley del Servicio Civil durante el Estado de Emergencia Nacional desde el 16 de marzo al 30 de junio de 2020.
36. De esta manera, desde el 13 de septiembre de 2019 hasta el 15 de marzo de 2020, fecha en que se suspendieron los plazos de prescripción, transcurrió un periodo de **seis (6) meses y dos (2) días.**
37. Del mismo modo, desde el 1 de julio de 2020 hasta el 10 de diciembre de 2020, fecha en que se inició el procedimiento administrativo disciplinario al impugnante con la comunicación de la Resolución N° 057-2020-DG/JNJ, transcurrieron **cinco (5) meses y nueve (9) días.**
38. Por lo tanto, efectuando una sumatoria de los plazos señalados anteriormente, se verifica que transcurrió un periodo total de **once (11) meses y once (11) días**, con lo cual, a la fecha de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la Entidad aun mantenía la potestad disciplinaria.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

39. Asimismo, el impugnante sostuvo que la acción disciplinaria también se encuentra prescrita porque presuntamente se excedió un (1) año de duración para el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.
40. Sobre el particular, en cuanto al plazo de duración del procedimiento administrativo, el artículo 94º de la Ley Nº 30057 establece que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y el acto que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario.
41. Ahora bien, tanto la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el artículo 106º del Reglamento General se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento. No obstante, no ocurre lo mismo con el momento que se debe considerar para determinar cuándo finaliza el cómputo del plazo en cuestión, ya que la Ley del Servicio Civil se remite expresamente al momento de emisión de la resolución de sanción, mientras que el Reglamento lo hace al momento de notificación de la comunicación que impone la sanción o archiva el procedimiento, tal como lo hace también la Directiva.
42. Sin embargo, es menester precisar que la disyuntiva suscitada en las disposiciones normativas antes señaladas ha sido dilucidada en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC, que estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, lo siguiente:

*“43. Por lo tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptivo de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, **hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento**”.* (Resaltado y subrayado es nuestro).

43. Dicho esto, se observa que el procedimiento administrativo fue iniciado el 10 de diciembre de 2020, por lo cual, la Entidad tenía plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta hasta el **10 de diciembre de 2021**, de lo contrario, la potestad disciplinaria estaría prescrita.
44. No obstante, el procedimiento administrativo disciplinario culminó el 9 de diciembre de 2021 con la emisión de la Resolución Nº 004-2021-URH-OAF/JNJ que resolvía sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión, por lo tanto, no se excedió el plazo de un (1) año de trámite para el procedimiento administrativo disciplinario, quedando vigente la potestad disciplinaria de la Entidad.

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.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

45. En el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.
46. En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley Nº 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término “desempeño” del servidor público en relación con las “funciones” exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe “negligencia” en su conducta respecto a tales funciones.
47. En el literal d) del artículo 2º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público²¹, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: *“desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”*. De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.
48. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: *“El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje”*²².
49. En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: *“La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la*

²¹Ley Nº 28175 - Ley Marco del Empleo Público

“Artículo 2º.- Deberes generales del empleado público

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

(...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”.

²²MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

relación con otra persona, etcétera”²³. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: “*descuido, falta de cuidado*”²⁴.

50. En consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.
51. En este sentido, este Tribunal considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
52. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una “*Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas*”²⁵. Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.
53. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano²⁶, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus

²³Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

²⁴Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>

²⁵Ver: <http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT>

²⁶Ver: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/\\$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

principales dimensiones, las **funciones**, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados²⁷.

54. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Sobre la acreditación de la falta

55. Conforme se ha señalado en los antecedentes de la presente resolución, la Entidad, a través de la Resolución N° 004-2021-URH-OAF/JNJ, del 9 de diciembre de 2021, resolvió sancionar con suspensión por seis (6) meses sin goce de remuneraciones al impugnante al haberse acreditado que en su desempeño como jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió el Oficio N° 000060-2017-OAJ/CNM, del 20 de julio de 2017, dando opinión favorable sobre la viabilidad del otorgamiento de compensación por movilidad al personal bajo el régimen especial CAS en el mes de julio de 2017.
56. En ese sentido, la Entidad le atribuyó al impugnante el incumplimiento de su función prevista en los literales a) y d) del artículo 7° del ROF, que señalan:

“Artículo 37°.- Funciones de la Oficina de Asesoría Jurídica *Son funciones de la Oficina de Asesoría Jurídica:*

²⁷Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.

“Organización del trabajo

16. La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias).

17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre:

- a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara.
- b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo.

La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- a) *Asesorar en asuntos de carácter jurídico y legal que le sean consultados. (...)*
d) *Emitir opinión y absolver las consultas sobre los aspectos legales y jurídicos que le sean formuladas por los órganos del Consejo”.*

57. Ahora bien, cabe indicar que la Observación N° 1 del Informe de Auditoría señaló lo siguiente: *“La Administración del Consejo Nacional de la Magistratura en los años 2015 y 2017 aprobó y efectuó pagos por concepto de movilidad al personal bajo el régimen especial de Contratación Administrativa De Servicios – CAS, que no le correspondían, ocasionando un perjuicio económico de S/ 435,020.00”.*
58. De esta manera, el Informe de Auditoría determinó que el impugnante incurrió en responsabilidad porque opinó favorablemente sobre la compensación de movilidad para el personal de la institución, sin hacer distinción del régimen laboral al que pertenezcan, por lo que incluye al personal bajo el régimen especial CAS, situación que conllevó a que conjuntamente con opiniones de otras unidades orgánicas, en el mes de julio de 2017 se efectúe un pago por dicho concepto al personal bajo el régimen especial CAS, por S/ 121,000.00 (ciento veintiún mil con 00/100 soles) a favor de ciento veintitrés (123) servidores, generando un perjuicio económico a la Entidad.
59. Al respecto, en el expediente administrativo obra la Solicitud N° 007-2017-JRPL-SG-SUTCONM-CNM, del 20 de julio de 2017, en la cual el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Consejo Nacional de la Magistratura solicitó al Director General autorizar la compensación por movilidad a los servidores de la institución, con la finalidad de reconocer el gasto adicional en el transporte – movilidad incurrido por los trabajadores para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
60. En ese sentido, mediante el Oficio N° 000060-2017-OAJ/CNM, del 20 de julio de 2017, el impugnante en su calidad de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Entidad emitió opinión favorable a la solicitud formulada por el secretario general del sindicato, concluyendo de la siguiente manera:

“CONCLUSIÓN

En atención a lo señalado, esta Oficina opina favorablemente sobre la viabilidad del otorgamiento de compensación por movilidad solicitado por el SUTCONM-CNM siempre que la Oficina de Presupuesto e Inversiones señale que se cuenta con disponibilidad presupuestal”. (Sic.)

61. Tal situación conllevó a que con Informe N° 00121-2017-DG/CNM, del 20 de julio de 2017, la Dirección General comunique a la Presidencia del Consejo Nacional de la Magistratura lo solicitado por el sindicato para su autorización, precisando que

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

cuenta con opinión favorable de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Oficina de Presupuesto e Inversiones.

62. En consecuencia, con Decreto N° 544-2017-PRE/CNM, la Presidencia de la Entidad, autorizó a la Dirección General realizar la gestión correspondiente para la compensación por movilidad a los servidores de la institución, permitiendo de esta forma se efectúe el pago por compensación de movilidad por la suma de S/ 121,000.00, donde estaba incluido personal CAS.
63. Cabe mencionar que, si bien las entidades públicas pueden gozar de autonomía económica en los asuntos de su competencia, esta se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas presupuestales. De este modo, cualquier decisión que adopte el Estado, en su calidad de empleador, debe emitirse dentro del marco de las potestades regladas que la ley le faculta, dado que solo puede actuar y decidir siempre que exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al servidor²⁸.
64. En concordancia con ello, debe tenerse presente que el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, se encuentra los derechos que ostentan el personal del régimen especial CAS, por lo que cualquier reconocimiento de beneficio adicional debe estar establecido expresamente en una norma con rango de ley.
65. De esta forma, es posible colegir que no era posible incluir dentro del pago de compensación de movilidad al personal contratado bajo el régimen CAS al no existir marco legal que habilite un beneficio adicional a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057; por lo tanto, al haber emitido opinión favorable no cumplió con sus funciones previstas en los literales a) y d) del artículo 37° del ROF, pues en su condición de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica estaba facultado para asesorar y emitir opinión legal advirtiendo que los trabajadores del referido régimen especial no podían ser incluidos en el pedido realizado por el sindicato; no obstante, al momento de emitir el Oficio N° 000060-2017-OAJ/CNM no hizo tal distinción. Tal omisión, contribuyó a que la Entidad realice un desembolso de dinero por la suma de S/ 121,000.00 por dicho concepto, contraviniendo de esta forma la finalidad de los fondos públicos establecido en el artículo 10° de la Ley N° 28411.
66. En este punto es importante mencionar que el pedido de compensación económica por movilidad realizado por el Sindicato Único de Trabajadores de la Entidad no solo estaba comprendido el régimen laboral del Decreto Legislativo N°

²⁸Obtenido del Informe Técnico N° 1060-2019-SERVIR/GPGSC, del 12 de julio de 2019, publicado en <https://www.gob.pe/servir>.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

728, pues de la revisión de la Solicitud N° 007-2017-JRPL-SG-SUTCONM-CNM, se advierte que se hace referencia a todos los trabajadores de la Entidad, por lo tanto, el impugnante debió hacer la salvedad que no podía incluirse al personal del régimen especial CAS por las razones antes expuestas.

67. Por su parte, el impugnante ejerciendo su derecho de contradicción, precisó en su recurso de apelación que se alteró los hechos imputados y las normas jurídicas presuntamente vulneradas, transgrediendo el principio de coherencia y correlación.
68. Al respecto, cabe mencionar que la Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC, precisó lo siguiente respecto a la coherencia o correlación entre la imputación realizada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y la sanción:

*“19. (...). De esta forma, este Tribunal considera que el cambio de la base fáctica de cualquier imputación, **sin que el imputado tenga la oportunidad de presentar sus descargos sobre los nuevos hechos alegados**, generará la inobservancia del principio de congruencia y, en consecuencia, del derecho de defensa del servidor público.*

(...)

*29. Precisamente en resguardo del citado derecho de defensa, resulta necesario que la imputación que da lugar a la sanción, **haya sido previamente comunicada al servidor a efectos que pueda presentar sus descargos**, conforme las exigencias del “principio de coherencia o de correlación entre acusación y sentencia”, referido precedentemente. Sin embargo, se vulnera tal derecho cuando al momento de imponer la sanción se altera o varía algún elemento de la imputación inicialmente efectuada, **sin conocimiento del servidor, es decir, sin que previamente se le haya dado la oportunidad de presentar sus descargos sobre tal variación**”. (Resaltado es nuestro).*

69. En ese sentido, se advierte que el impugnante pudo tomar conocimiento oportuno de la modificación de la calificación jurídica realizadas por el órgano instructor mediante Resolución N° 063-2021-DG/JNJ, tal es así, que el 28 de octubre de 2021 presentó sus descargos respecto a dichos cambios sin limitación alguna, con lo cual, no puede alegarse vulneración al principio de coherencia y correlación, tampoco a su derecho de defensa.
70. Asimismo, sostuvo que no era parte de sus funciones emitir opinión vinculado al tema de pagos, ni verificar la rendición de cuenta de los trabajadores referido a la condición laboral de la compensación por movilidad, no obstante, se debe tener en cuenta que la imputación se ciñe estrictamente a haber emitido opinión favorable sobre la viabilidad del otorgamiento de compensación por movilidad,

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

vulnerando de esta forma sus funciones previstas en los literales a) y d) del artículo 37º del ROF, ya que era su función asesorar en asuntos de carácter jurídico y legal que le sean consultados y emitir opinión y absolver las consultas sobre los aspectos legales y jurídicos que le sean formuladas por los órganos del Consejo.

71. Por otro lado, sostuvo que el artículo 6º de la Ley del Presupuesto para el año fiscal 2017 no era aplicable al personal bajo el régimen CAS, tal como se ha acreditado con el Oficio N° 102-2018-EF/50.04.
72. Al respecto, de la revisión del Oficio N° 102-2018-EF/50.04 consta la opinión técnica efectuada por la Dirección General de Presupuesto Público donde señala que el artículo 6º de la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, no son restricciones aplicables al personal CAS, opinión que este Tribunal concuerda, en consecuencia, no resultaría aplicable la aplicación del 6º de la Ley N° 30518 cuya redacción es similar a lo precisado en la Ley N° 30693.
73. Sin perjuicio de ello, esta Sala estima que ello no es razón para eximir de responsabilidad al impugnante ya que se encuentra acreditada su responsabilidad en la comisión del hecho, habiendo vulnerado sus funciones previstas en el ROF, así como lo establecido en los artículos 10º y 65º de la Ley N° 28411, permitiendo sostener la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
74. Por último, el impugnante sostuvo que la imputación efectuada en su contra de haber opinado favorablemente sobre el pago de compensaciones por movilidad del personal CAS es arbitrario, debido a que ni la solicitud del sindicato ni el oficio emitido se mencionó al personal CAS.
75. Sobre el particular, este Tribunal ya se ha pronunciado en la medida que el pedido de compensación económica realizado por el Sindicato Único de Trabajadores de la Entidad hace referencia a todos los trabajadores de la Entidad, por lo tanto, el impugnante al momento de emitir opinión debió hacer la salvedad que no podía incluirse al personal del régimen especial CAS.
76. Por lo expuesto, habiendo quedado acreditada la responsabilidad del impugnante en el cargo atribuido, se concluye que, incurrió en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JORGE CARLOS MATIENZO LUJAN y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de la Resolución Nº 004-2021-URH-OAF/JNJ, del 9 de diciembre de 2021, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA; al encontrarse debidamente acreditada la comisión de la falta.

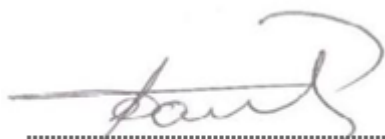
SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor JORGE CARLOS MATIENZO LUJAN y a la JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

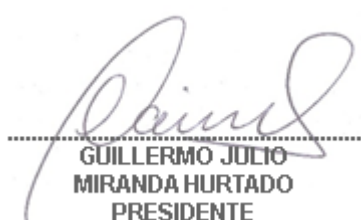
TERCERO.- Devolver el expediente a la JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA.

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 (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


SANDRO ALBERTO
NUÑEZ PÁZ
VOCAL


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L2/R2