



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"

RESOLUCIÓN Nº 000762-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1398-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : WILLIAM PABLO SORIA RUIZ
ENTIDAD : PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RIO PUTUMAYO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 CONCLUSIÓN DE CARGO DE CONFIANZA

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor WILLIAM PABLO SORIA RUIZ contra la Resolución Directoral Nº 029-2022-MIDAGRI-PEBDICP, del 3 de marzo de 2022, emitida por la Dirección Ejecutiva del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo; en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 6 de mayo de 2022

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Directoral Nº 203-2011-AG-PEDICP, del 23 de agosto de 2011, al Dirección Ejecutiva del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo, en adelante la Entidad, contrató a plazo indeterminado, en vías de regularización¹, a una relación de servidores, entre ellos, al señor WILLIAM PABLO SORIA RUIZ, en adelante el impugnante, en el cargo de Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, Nivel D-2.

Cabe señalar que, el impugnante ingresó a laborar en el citado cargo desde el 16 de octubre de 2002, con la suscripción de Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo para Obra Determinada o Servicio Específico.

- Con Memorando Múltiple Nº 005-2017-MINAGRI-PEDICP-DE, del 13 de enero de 2017, y Memorando Múltiple Nº 025-2021-MIDAGRI-PEBDICP-DE, del 22 de junio de 2021, la Dirección Ejecutiva de la Entidad comunicó al personal directivo que los cargos que ocupan los Directores de Línea y Jefes de Oficinas, han sido calificados como de confianza.

¹ Conforme lo indicado en el Informe Escalonario y el contenido de la Resolución Directoral Nº 203-2011-AG-PEDICP, el impugnante adquirió la condición de trabajador a plazo indeterminado desde el 6 de octubre de 2009 con la recepción del Memorando Múltiple Nº 009-2009-AG-PEDICP/DE.

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



3. A través Carta Notarial N° 009-2022-MIDAGRI-PEBDICP, del 4 de marzo de 2022, se remitió al impugnante la Resolución Directoral N° 029-2022-MIDAGRI-PEBDICP, del 3 de marzo de 2022, emitida por la citada Dirección Ejecutiva de la Entidad, a través de la cual se resolvió declarar como puesto de confianza el cargo de Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento², conforme el artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-93-TR.

Asimismo, se extinguió el contrato laboral del impugnante en el puesto de Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento de la Entidad, Nivel D-2, al haberse declarado dicho puesto como de confianza.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse de acuerdo con lo resuelto por la Entidad, el 22 de marzo 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 029-2022-MIDAGRI-PEBDICP, del 4 de marzo de 2022, dado que ingresó a laborar a la Entidad mediante concurso públicos de méritos a una plaza presupuestada y no a un cargo de confianza, agregando los siguientes argumentos:
- i) Ocupó el cargo de Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación desde el 16 de octubre de 2002, siendo el caso que en el año 2009 se le comunicó que su contrato tenía la condición a plazo indeterminado, conforme Memorando N° 009-2009-AG-PEDICP/DE, del 6 de octubre de 2009, y la Resolución Directoral N° 203-2011-AG-PEBDICP, del 23 de agosto de 2011.
 - ii) Se le ha encargado temporalmente las funciones de Director Ejecutivo de la Entidad con Resolución Ministerial N° 0373-2011-AG, del 2 de septiembre de 2011, y con Resolución Ministerial N° 0309-2020-MINAGRI, del 9 de febrero de 2021, retornando a sus funciones como Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación al concluir dichos encargos.
 - iii) En el año 2014, la Entidad le concedió licencia sin goce de remuneraciones por un (1) año, desempeñando en dicho periodo las funciones de Director Ejecutivo del Programa Subsectorial de Irrigaciones y Asesor de Alta Dirección del Despacho Viceministerial de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego. Agrega que, con Resolución Directoral N° 0152-2015-MINAGRI-PEDICP, del 2 de octubre de 2015, la Entidad dispone su reincorporación como Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.
 - iv) El acto impugnado constituye un acto de hostilización.
 - v) Cuando recibe el acto impugnado no venía ejerciendo el cargo de Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento.

² Denominada antes como Jefatura de la Oficina de Planificación y Presupuesto, modificación realizada en virtud del Manual de Operaciones de la Entidad aprobado con Resolución Ministerial N° 0158-2018-MINAGRI, del 11 de abril de 2018.



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”

- vi) No resultaba aplicable lo dispuesto en los artículos 43º y 59º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, respecto a la clasificación de confianza del cargo de Jefe de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento de la Entidad, al ser la entidad una Unidad Orgánica del Tercer Nivel del MIDAGRI y no una empresa privada.
 - vii) En el acto impugnado se le considera como funcionario público cuando no tiene tal condición.
 - viii) El Manual de Operaciones de la Entidad, aprobado por Resolución Ministerial N° 0158-2018-MIDAGRI, no le faculta a la Dirección Ejecutiva a declarar cargos como de confianza.
 - ix) La Entidad solo puede tener como máximo dos (2) trabajadores de confianza, por lo que la Dirección Ejecutiva habría vulnerado el artículo 77º de la Ley N° 30057 al designar a siete (7) trabajadores, incluyendo el impugnante.
 - x) Su cese es resultados las diversas denuncias presentadas por su persona y el Sindicato de la Entidad.
5. Con Oficio N° 066-2022-MIDAGRI-PEBDICP-DE, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios N°s 003612 y 003613-2022-SERVIR/TSC, el 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

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

³ **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.

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.



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”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, 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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁶, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; para

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”.

4 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”.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

6 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”.

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

“**Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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”⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁹.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁰, se publicó la ampliación de competencias del

⁸ El 1 de julio de 2016.

⁹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

¹⁰ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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



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”

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)

11. 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.
12. 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 laboral aplicable

13. Del Informe Escalafonario del impugnante, se aprecia que éste se encontraba comprendido dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO de la LPCL.

- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

14. En tal sentido, esta Sala considera que al impugnante le es aplicable la referida norma, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, el Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión en los cuales se establezcan funciones y obligaciones para los trabajadores de dicha entidad.

Sobre los cargos de dirección o confianza

15. En el presente caso, el impugnante cuestiona la decisión de la Entidad de cesar del cargo de Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimientos (antes Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación¹¹), por haberse declarado dicho cargo como de confianza.
16. De acuerdo con las definiciones contenidas en el artículo 43º del TUO de la LPCL, se puede concluir que un cargo es de confianza cuando el trabajador que lo ocupa labora en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, tiene acceso a secretos de la empresa (industriales, comerciales y/o profesionales), o colabora en la toma de decisiones con la presentación de informes al personal de dirección, y maneja información clasificada.

Los cargos de dirección, que si bien se distinguen de los cargos propiamente llamados de confianza, también llevan este elemento jurídico de la confianza ejercen la representación del empleador frente a terceros o incluso frente a los demás trabajadores, comparten con aquel los roles de administración y control del negocio, y de sus decisiones depende la buena o mala marcha de la actividad empresarial. En ese sentido, son igualmente cargos de confianza los puestos de dirección y los que propiamente son denominados de confianza.

17. Conforme el artículo 59º del Reglamento del TUO de la LPCL, para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:
- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley.

¹¹ Al respecto, de la revisión de la Resolución Directoral N° 013-2021-MIDAGRI-PEBDICP, del 1 de febrero de 2021, se advierte que la Entidad reconoce que el impugnante ingresó a laborar en el puesto de **Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto** por concurso público de méritos, siendo el caso que desde la vigencia del Manual de Operaciones de la Entidad, aprobado por Resolución Ministerial N° 0158-2018-MINADRI, del 11 de abril de 2018, el equivalente de este cargo es el de **Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento**.



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

- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y
- c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

18. Adicionalmente, el artículo 60º del Reglamento del TUO de la LPCL, refiere que la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador; sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita.

19. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido que *“(…) si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de persona de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él (…)”*¹².

20. En esta misma línea, el Tribunal Constitucional ha referido que: *“El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 13º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley*¹³”.

21. Asimismo, el Tribunal Constitucional también ha precisado otras particularidades de los trabajadores de confianza respecto a los trabajadores “comunes”:

*“(…) un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencia de los trabajadores “comunes”, tales como: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodaran, el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial; b) **Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública**, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad; c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección,*

¹² Fundamento 16º de la sentencia recaída en el Expediente Nº 03501-2006-PA/TC.

¹³ Fundamento 11º de la sentencia recaída en el Expediente Nº 03501-2006-PA/TC.



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

*administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal; d) **No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador**; f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, (...)”¹⁴. (Resaltado nuestro).*

22. En tal corresponde analizar, si desde el inicio de la relación de trabajo como Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, así como Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimientos, se acredita que las funciones realizadas son de confianza, no siendo posible considerar desnaturalización alguna de su contrato de trabajo de verificarse ello, en aplicación del principio de legalidad.

Análisis del caso

23. En el caso en particular, se advierte del contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico, suscrito por el impugnante por el periodo del 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2002, se aprecia que su segunda cláusula estableció que: “(...) *EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios personales al Proyecto, para realizar y/o desarrollar labores en el cargo de Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, con nivel remunerativo D2, (...)*”.
24. Cabe señalar que, este contrato fue renovado de forma continua hasta que el impugnante adquirió la condición de trabajador sujeto a plazo indeterminado desde la recepción del Memorando Múltiple N° 009-2009-AG-PEDICP/DE, del 6 de octubre de 2009, conforme la información recogida en el Informe Escalafonario, manteniendo el mismo cargo y nivel remunerativo.
25. Asimismo, el Cuadro de Asignación de Personal del Proyectos Especiales de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo y Pasto Grande del INADE, aprobado por Resolución Suprema N° 007-2002-INADE, del 18 de enero de 2002¹⁵, identificó a la Oficina de Presupuesto y Planificación como un órgano de asesoramiento, calificando a su Jefatura con el Nivel D-2, siendo esta consideración la misma que figura en el contrato descrito en el numeral 1 de la presente resolución.

¹⁴ Fundamento 11° de la sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC y fundamento 8° de la sentencia recaída en el Expediente N° 03285-2013-PA/TC.

¹⁵ Publicada en el diario oficial “El Peruano” el 21 de enero de 2002.



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”

26. Por otro lado, con relación a las funciones realizadas por el impugnante, en el citado contrato se fijaron las siguientes funciones en su clausula segunda:

“-Conducir los procesos de Presupuesto, Planificación, Racionalización y Cooperación Técnica de “EL PROYECTO”.

-Formular y proponer las estrategias y planes a adoptar por la Dirección Ejecutiva, para el desarrollo integral del ámbito de “EL PROYECTO”.

-Plantear alternativas para la racionalización administrativa a fin de propiciar una adecuada gestión de los órganos de la Dirección Ejecutiva.

-Formular los requerimientos de cooperación técnica y financiera que se requieran.

-Revisar y emitir opinión sobre los proyectos de convenios.

-Evaluar periódicamente la ejecución presupuestal y del cumplimiento de metas, sobre la base de los Planes Operativos anuales aprobados y de acuerdo a las Directivas establecidas para tal efecto.

-Mantener informada a la Dirección Ejecutiva sobre el avance de las acciones en los Planes Operativos, así como otras que el fueran encargadas.

-Elaborar el Plan de Actividades de la Oficina a su cargo.

-Proponer la contratación de Personal Técnico para la oficina a su cargo.

-Proponer medidas de estímulo y sanción para el personal a su cargo.

-Otras que el Director Ejecutivo crea conveniente en materia de su competencia”.

27. Cabe señalar que, con la vigencia del nuevo Manual de Operaciones de la Entidad, aprobado por Resolución Ministerial N° 0158-2018-MINAGRI, del 11 de abril de 2018¹⁶, se fijaron las siguientes funciones para la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, como órgano de asesoramiento a la Dirección Ejecutiva en la “conducción de los procesos de programación, presupuesto, racionalización, cooperación técnica y formulación de programas y proyectos de inversión pública”, se recogen las siguientes funciones:

“a) Conducir la formulación y proponer para su aprobación el Plan Operativo Institucional, la Memoria Anual y el Manual de Operaciones del PEBDICP, en concordancia con la normatividad vigente; así como elaborar otros instrumentos de gestión que corresponda;

b) Conducir la formulación y proponer para su aprobación los instrumentos y actividades vinculadas al Sistema de Control Interno, al cumplimiento del Plan de Lucha contra la Corrupción, consolidando la información que deberán presentar los órganos del PEBDICP;

e) Conducir las acciones de racionalización administrativa del PEBDICP, en el marco de sus competencias y los lineamientos del Ministerio;

¹⁶ El artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 0158-2018-MINAGRI dispuso derogar la Resolución Jefatural N° 152-2001-INADE-1100, del 7 de agosto de 2001, el cual aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad.



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

- d) *Elaborar los informes de gestión del Plan Operativo Institucional, informes ejecutivos de avance y de gestión, así como los derivados de los procesos de programación, presupuesto, seguimiento y evaluación y otros temas vinculados al ámbito de su competencia;*
- e) *Elaborar y proponer para su aprobación, un sistema de indicadores de gestión de los programas y proyectos de inversión pública en el ámbito de intervención del PEBDICP, en coordinación con el Ministerio;*
- f) *Elaborar la línea de base del ámbito de intervención del PEBDICP, a fin de realizar su monitoreo y evaluación, en coordinación con el Ministerio;*
- g) *Conducir y proponer la programación, formulación, ejecución y evaluación del Presupuesto Institucional, así como la asignación de recursos presupuestales y sus modificaciones, en el marco de las directivas generales y sectoriales;*
- h) *Coordinar con el Ministerio, la gestión del financiamiento externo y la cooperación técnica para el cumplimiento de los objetivos y metas programadas del PEBDICP;*
- i) *Apoyar en la elaboración del diagnóstico de la situación de las brechas de infraestructura y/o acceso a servicios públicos, en su ámbito de intervención; así como coordinar la elaboración del Programa Multianual de Inversiones del MINAGRI, en lo que le compete;*
- j) *Ejercer las funciones y responsabilidades de Unidad Formuladora en el marco de la Inversión Pública; así como, coordinar con los órganos del PEBDICP, la formulación, evaluación y ejecución de los proyectos de inversión pública;*
- k) *Efectuar el seguimiento a la etapa de inversión a cargo de los órganos de línea; y,*
- l) *Las demás funciones que le asigne la Dirección Ejecutiva y las que le corresponda conforme a la legislación vigente”.*

28. De lo expuesto, se advierte que el impugnante, desde el inicio de su relación de trabajo como Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, tenía la capacidad de emitir pronunciamientos con relación a la toma de decisiones de la Entidad, dado que dentro de sus funciones específicas se estableció la de *conducir* los procesos de presupuesto, planificación y racionalización de la Entidad, las cuales también fueron recogidas en el nuevo Manual de Operaciones, asimismo, se aprecia que el impugnante estaba supeditado a otras funciones que le pueda encargar la Dirección Ejecutiva, en materia de su competencia.
29. En ese sentido, este Tribunal colige que las funciones realizadas por el impugnante, tanto como Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación y Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguímientos, se vinculan con aspectos de gestión presupuestal y cumplimiento de metas de la Entidad, siendo el responsable de evaluar estas actividades para el cumplimiento de los objetivos institucionales, no siendo esta funciones propias de un trabajador “común”, sino de un cargo de confianza, máxime si desde el inicio de su relación de trabajo el cargo ocupado tenía el nivel o categoría de Directivo – 2 (D-2).



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”

30. Ahora bien, el hecho que el impugnante haya ingresado a través de concurso público de méritos, no determina que las funciones realizadas no eran propias de un trabajador de confianza, con mayor razón si conforme la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se precisó que lo determinante para considerar un cargo de confianza es analizar la naturaleza misma de la función, la cual determina la condición laboral del trabajador, no acreditándose que las funciones realizadas sean de un trabajador “común”.
31. De otro lado, con relación al alegado carácter permanente de las funciones realizadas por el impugnante, debe indicarse que el ordenamiento jurídico reconoce el carácter temporal a las actividades realizadas por los Proyectos Especiales, categoría que tiene la Entidad. Al respecto, el numeral 38.3 del artículo 38º de la Ley Nº 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo¹⁷, establece que los Proyectos Especiales solo se crean para atender actividades de carácter temporal para el cumplimiento de los objetivos de creación.
32. Con relación a las distintas designaciones y encargos ocupados por el impugnante en la Entidad y otras, dichos hechos no enervan la condición de su puesto como de confianza, verificándose que el impugnante, antes de su cese, se desempeñó como Especialista Financiero en el Proyecto “Instalación en la Cadena de Valor Binacional del Cacao Cultivado y Nativo de Aroma en el Trapecio Amazónico Peruano – Colombiano”, en mérito de la Resolución Directoral Nº 053-2021-MIDAGRI-PEBDICP, del 24 de marzo de 2021. Cabe señalar que, este Tribunal ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la legalidad de esta asignación de funciones en la Resolución Nº 001850-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, al considerar que el impugnante no tiene la titularidad del cargo de Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento de la Entidad.
33. Por otro lado, no se observa que se haya configurado algún supuesto acto de hostilidad contemplado en el artículo 30º del TUO de la LPCL¹⁸ con la emisión del

¹⁷ Ley Nº 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

“Artículo 38.- Programas y Proyectos Especiales

(...)

38.3 Los Proyectos Especiales son un conjunto articulado y coherente de actividades orientadas a alcanzar uno o varios objetivos en un período limitado de tiempo, siguiendo una metodología definida. Sólo se crean para atender actividades de carácter temporal. Una vez cumplidos los objetivos, sus actividades, en caso de ser necesario, se integran en órganos de línea de una entidad nacional o, por transferencia, a una entidad regional o local, según corresponda.

(...)”

¹⁸ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR

“Artículo 30º.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

acto impugnado, ya que el cese del impugnante se ha realizado considerando que el puesto de Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación y Director de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimientos tiene la condición de confianza, por la naturaleza de las funciones encomendadas, por lo que en aplicación del principio de legalidad.

34. Ahora bien, al determinarse que el impugnante se encontraba bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, resulta aplicables las disposiciones que regulan la condición de trabajador de confianza del TUO de la LPCL, en concordancia lo señalado por el Tribunal Constitucional, por lo que debe desestimarse lo indicado por el impugnante.
35. Asimismo, con relación a que el Manual de Operaciones de la Entidad no faculta a la Dirección Ejecutiva a declarar cargos como de confianza, debe reiterarse que la determinación de un cargo como de confianza depende de la naturaleza de las funciones, sin perjuicio de ello, el literal q) del artículo 10° del citado Manual faculta a la Dirección Ejecutiva a designar o encargar al personal directivo y/o de confianza.
36. Con relación a que la Entidad habría vulnerado el artículo 77° de la Ley N° 30057 debido a que habría designado un número mayor de trabajadores de confianza a la autorizada por dicha Ley, no puede perderse de vista que en el presente caso se determinó la condición del puesto del impugnante, en todo caso, no se ha acreditado dicha situación, la cual generaría responsabilidad administrativa a los funcionarios que incumplieron dicho mandato. Finalmente, no se acredita que el cese del impugnante tenga relación con las denuncias presentadas el impugnante y el Sindicato de la Entidad.
37. Por tanto, esta Sala considera que la Resolución Directoral N° 029-2022-MIDAGRI-PEBDICP, del 3 de marzo de 2022, se emitió conforme a la normativa vigente, por lo

- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia".

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.



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”

que corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor WILLIAM PABLO SORIA RUIZ contra la Resolución Directoral Nº 029-2022-MIDAGRI-PEBDICP, del 3 de marzo de 2022, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RÍO PUTUMAYO; en aplicación del principio de legalidad; por lo que se CONFIRMA el acto impugnado.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor WILLIAM PABLO SORIA RUIZ y al PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RÍO PUTUMAYO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RÍO PUTUMAYO.

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

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
PRESIDENTE


ROLANDO
SALVATIERRA COMBINA
VOCAL

P6

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.