



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

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

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN Nº 000923-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1138-2022-SERVIR/TSC
 IMPUGNANTE : ABNER RUBEN ROMERO VASQUEZ
 ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
 RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
 MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SETENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ABNER RUBEN ROMERO VASQUEZ contra la Resolución del Órgano Sancionador Nº D1-2022-GR.CAJ-CAHPFPGR-STPAD, del 11 de febrero de 2022, emitida por la Comisión Ad-Hoc Permanente para Funcionarios Públicos del Gobierno Regional de Cajamarca; por haberse acreditado la comisión de la falta.*

Lima, 10 de junio de 2022

ANTECEDENTES

- Con Resolución de Órgano Instructor Nº D0001-2021-GRC-CR, del 10 de febrero de 2021¹, el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Cajamarca, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor ABNER RUBEN ROMERO VASQUEZ, en adelante el impugnante, en su calidad de Gerente General Regional de la Entidad, por presuntamente haber incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil². Le imputaron no haber cumplido diligentemente la función recogida en el literal k) del artículo 23º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad aprobado por Ordenanza Regional Nº 05-2017-GR-CAJ-CR, modificado con Ordenanza Regional Nº 10-2017-GR.CAJ-CR³, por la siguiente razón:

¹ Notificada al impugnante el 17 de febrero de 2021.

² Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

d) la negligencia en el desempeño de las funciones".

³ Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Cajamarca aprobado por Ordenanza Regional Nº 05-2017-GR-CAJ-CR, modificado con Ordenanza Regional Nº 10-2017-GR.CAJ-CR

"Artículo 23º.-

La Gerencia General Regional desarrolla las funciones siguientes:

(...)



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”

- (i) Por haber emitido el Oficio N° 582-2018-GR.CAJ-GGR, de fecha 19 de octubre de 2018⁴, a través del cual informó al señor de iniciales L.A.L.A., consultor FAG de la Entidad, que su contrato de locación de servicios N° 08-2018-GR.CAJ tendría vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018, pese a que tomó conocimiento con fecha 13 de diciembre de 2018, que dicho consultor fue sancionado por la Contraloría General de la República, con inhabilitación en el ejercicio de funciones.
2. El 3 de marzo de 2021 el impugnante formuló su descargo negando en todos los extremos los argumentos señalados en el acto de instauración del procedimiento administrativo disciplinario.
3. Mediante Resolución de Órgano Sancionador N° D1-2022-GR.CAJ-CAHPFPGR-STPAD⁵, del 11 de febrero de 2022, la Comisión Ad-Hoc Permanente para Funcionarios Públicos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones al haberse encontrado su responsabilidad en los hechos imputados, incurriendo así en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 28 de febrero de 2022 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° D1-2022-GR.CAJ-CAHPFPGR-STPAD, alegando principalmente lo siguiente:
- (i) Ha prescrito el plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
- (ii) Las autoridades que tomaron conocimiento de la falta fueron el Gerente General Regional y Gobernador Regional de Cajamarca de la nueva gestión regional 2019-2022.
- (iii) No se ha valorado sus descargos, su decisión de mantener la vigencia del contrato del consultor FAG L.A.L.A. esta justificada porque estaba desempeñando una tarea importante en el proceso de transferencia de gestión, ajustándose dicha decisión a lo previsto en el numeral 13.6 del artículo 13 del Reglamento aprobado por Resolución de Contraloría N° 100-2018-CG.

k) Controlar que la ejecución de los convenios o contratos se cumplan de acuerdo a las normas legales establecidas.

⁴ La Entidad por error material consignó el 19 de octubre de 2018, no obstante, de acuerdo con el sistema de la Entidad fue emitido el 20 de diciembre de 2018.

⁵ Notificada al impugnante el 11 de febrero de 2022.

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. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.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”

5. Con Oficio N° D219-2022-GR.CAJ-DRA/DP-STPAD, la Dirección de Personal 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.
6. A través de los Oficios N°s 3153-2022-SERVIR/TSC y 3154-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, 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.

⁶ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁷ **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”.



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"

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, 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 sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; 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"¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
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 Directivo, 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 julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su 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 Civil¹¹.

¹⁰ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia"

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo 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 administrativa¹¹.

¹¹ El 1 de julio de 2016.



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

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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

13. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. 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

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. 026-2016-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”

conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹³.

15. 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 Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

¹² 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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹³ 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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁵ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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. 026-2016-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”

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, 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 4.1¹⁷ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.

c) Los directivos públicos;

d) Los servidores civiles de carrera;

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁶ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

¹⁷ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.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”

19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

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

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁸, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁸ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

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. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.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”

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante, al momento de la comisión de los hechos imputados, estaba sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

23. 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 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
24. En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.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”

ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe “negligencia” en su conducta respecto a tales funciones.

25. En el literal d) del artículo 2º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público¹⁹, 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.
26. 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”*²⁰.
27. 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 relación con otra persona, etcétera”*²¹. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: *“descuido, falta de cuidado”*²².
28. 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,

¹⁹Ley N° 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:

a) (...)

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

²⁰MORGADO 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.

²¹Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

²²Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>



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”

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.

29. 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.
30. 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”*²³. 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.
31. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano²⁴, 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 principales dimensiones, las **funciones**, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados²⁵.

²³Ver: <http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT>

²⁴Ver: [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)

²⁵Carta 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. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución Nº 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

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. 026-2016-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”

32. 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 falta imputada y los argumentos del recurso de apelación

33. De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que se sancionó al impugnante con suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones al acreditarse que en su desempeño como Gerente General de la Entidad emitió el Oficio N° 582-2018-CR.CAJ-GGR, a través del cual se informó al señor L.A.L.A. consultor que su contrato de locación de servicios N° 08-2018-GR.CAJ tendría vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018, pese a que tomó conocimiento con fecha 13 de diciembre de 2018, que dicho consultor fue sancionado por la Contraloría General de la República, con inhabilitación en el ejercicio de funciones.
34. Por tal motivo, se le imputó no haber cumplido cabalmente la siguiente función: “Controlar que la ejecución de los convenios o *contratos se cumplan de acuerdo a las normas legales establecidas*”. (subrayado nuestro)
35. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente se advierte que la Gerencia General Regional de la Entidad fue notificada mediante cédula de notificación N° 3351-2018-CG/TSRA/STTS-SALA 1, con fecha 13 de diciembre de 2018²⁶, con el contenido de la Resolución N° 235-2018-CG/TSRA-SALA 1, a través de la cual se declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor de iniciales L.A.L.A. contra la resolución que resuelve sancionarlo con inhabilitación para el ejercicio de la función pública. Con lo cual, correspondía que proceda a su desvinculación con el Estado.
36. No obstante, el impugnante emitió el Oficio N° 582-2018-CR.CAJ-GGR comunicando al señor de iniciales L.A.L.A., lo siguiente:

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”.

²⁶ Recibido el 14 de diciembre de 2018.



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

“ (...) en atención al asunto que se indica, considerando lo indicado en la Resolución N° 235-2018-CG/TSRA-SALA 1, a fin de asegurar la continuidad de funciones de la Entidad, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 11° de la Ley N° 27785, modificado por la Ley N° 29622, concordante con lo previsto en el artículo 13° incisos 13.1, 13.2, 13.4 y 13.6 del Reglamento de Infracciones y Sanciones para la Determinación de Responsabilidad Administrativa Funcional Derivada de los Informes Emitidos por los Órganos del Sistema Nacional de Control, aprobada por Resolución de Contraloría N° 100-2018-CG, informar a su persona que el vínculo contractual generado en mérito al documento de la referencia b) estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2018; siendo que, en tal plazo deberá entregar de ser el caso el mobiliario asignado; y, su cargo, procurando no dejar tramites pendientes de atención”.

37. Asimismo, mediante Oficio N° 586-2018-GR.CAJ/CGR, del 20 de diciembre de 2018, el impugnante, en su calidad de Gerente General Regional de la Entidad, remitió a la Dirección General de la Oficina General de Administración y Secretario Técnico del Fondo de Apoyo Gerencial del Ministerio de Economía y Finanzas la cédula de notificación N° 3351-2018-CG/TSRA-STTS-Sala 1 y la Resolución N° 235-2018-CG/TSRA-SALA 1, señalando que el consultor de iniciales L.A.L.A. había sido inhabilitado para el ejercicio de la función pública, y que la Entidad creyó **por conveniente** dar por concluido indefectiblemente el vínculo contractual del citado consultor el 31 de diciembre de 2018.

38. Sobre el particular, se debe precisar que el “Reglamento de Infracciones y Sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control” aprobado por Resolución de Contraloría N° 100-2018-CG señala lo siguiente:

“Artículo 13.- Ejecución de las sanciones

13.1 Las sanciones impuestas por la Contraloría, cuando queden firmes o causen estado, son de cumplimiento obligatorio y ejecutividad inmediata para los funcionarios o servidores públicos sancionados, siendo eficaces desde ese momento, no estando condicionadas a la ejecución o adopción de ninguna medida complementaria o accesorio por parte de la entidad o autoridad alguna.

13.2 El cumplimiento de la sanción que se establece en días, se computa en días calendarios consecutivos desde el día siguiente de vencido el plazo para impugnar la sanción impuesta por el Órgano Sancionador, o desde el día siguiente en que se notifica al administrado la resolución del Tribunal Superior. En el caso de las sanciones establecidas en meses o años, su cómputo se rige por las reglas del TUO de la LPAG.

13.3 La resolución firme o que causa estado que impone sanción, es comunicada a la entidad en que labora, presta servicios o ejerce función el administrado

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. 026-2016-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.



sancionado, estando su Titular obligado, bajo responsabilidad, a implementar las medidas inmediatas en el ámbito de su competencia, como consecuencia de la sanción impuesta, las cuales comprenden las acciones de personal que correspondan, incluyendo el cese, destitución, despido o extinción del contrato, conforme a los términos previstos para su aplicación, así como, las medidas para asegurar la entrega de cargo y la continuidad de las funciones de la entidad. Estas medidas en ningún caso pueden comprender una evaluación sobre la procedencia o improcedencia de la aplicación de la sanción impuesta por la Contraloría (...)

13.6 Las medidas señaladas en los numerales 13.3 y 13.4 del presente Reglamento son dispuestas por las entidades en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde que se le comunica la sanción, debiendo culminar con la implementación de dichas medidas dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario establecidos en el artículo 11 de la Ley N° 27785, bajo responsabilidad del Titular. La disposición e implementación de las referidas medidas, no condicionan la eficacia de la sanción, conforme a lo señalado en el numeral 13.1 del presente Reglamento."

39. En ese sentido, se advierte que el numeral 13.1 se establece que las sanciones impuestas por la Contraloría General de la República son de obligatorio cumplimiento y ejecutividad **inmediata**, siendo eficaces desde ese momento, **no estando supeditadas a ninguna medida complementaria o accesorio por parte de la Entidad**. Del mismo modo, el numeral 13.3 señala que la Entidad debe adoptar medidas inmediatas como consecuencia de la sanción impuesta, tales como, el cese, destitución, despido o extinción del contrato, así como las medidas para asegurar la entrega de cargo y la continuidad de las funciones de la entidad.
40. Así pues, el numeral 13.6 hace referencia al plazo previsto para la implementación de estas dos últimas medidas (la entrega de cargo y la continuidad de las funciones de la entidad), lo cual no condiciona la eficacia de la sanción.
41. Por consiguiente, lo que correspondía era que el impugnante, al tomar conocimiento de la decisión de la Contraloría General de la República, dispusiera de manera inmediata la extinción del contrato del señor L.A.L.A., y, solo de ser necesario, adoptara medidas para que entregue el cargo y se garantice la continuidad de las funciones. Claro está, sin que esto último implique prolongar su vinculación con la Entidad.
42. Sin embargo, de lo actuado se evidencia que el impugnante no extinguió inmediatamente el contrato del aludido consultor, sino que prolongó su vinculación, lo que para este cuerpo Colegiado, genera suficiente certeza de la responsabilidad del impugnante en el hecho imputado, ya que no implementó oportunamente la sanción impuesta por la Contraloría General de la República al



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”

señor de iniciales L.A.L.A., sino, por el contrario, este continuó prestando servicios en la Entidad hasta el 31 de diciembre de 2018.

43. Por tanto, el impugnante no controló la ejecución del contrato de locación de servicios del referido señor conforme a las normas legales vigentes, lo que denota su actuar poco diligente, ya que al emitir el Oficio N° 582-2018-CR.CAJ-GGR contravino los numerales 13.1, 13.2 y 13.3 del Reglamento de Infracciones y Sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control.
44. Lo citado anteriormente es reforzado con el Oficio N° 605-2018-EF/43.07, notificado el 7 de enero de 2019, mediante el cual la Dirección General de la Oficina de Administración del Ministerio de Economía y Finanzas remite a la Gerencia General de la Entidad copia del informe N° 294-2018-EF/43.07 emitido por la Unidad Transitoria de Pago del Fondo de Apoyo Gerencial del Sector Público, con relación a la comunicación de sanción impuesta por la Contraloría al señor de iniciales L.A.L.A., consignándose como asunto: devolución de pago en exceso.
45. Así como con el Oficio N° 0152-2019-EF/43.07, del 1 de abril de 2019, a través del cual la Dirección General de la Oficina de Administración del Ministerio de Economía y Finanzas informó a la Entidad lo siguiente: *“(...) a la fecha existe una devolución pendiente de pago en exceso del ex consultor L.A.L.A. por el periodo comprendido del 13 al 31 de diciembre de 2018. El Gobierno Regional de Cajamarca tomó conocimiento el 13 de diciembre de 2018 de la inhabilitación al señalado consultor para ejercer función pública; sin embargo, solicitó el pago de sus honorarios por el mes completo y no realizó las acciones, para la ejecución inmediata de acuerdo a lo señalado en los numerales 13.1 y 13.3 del Reglamento de Infracciones y Sanciones (...).”*
46. Por consiguiente, al estar plenamente acreditada la falta imputada, el impugnante es merecedor de una sanción.
47. Por otro lado, en su recurso de apelación el impugnante señala que no se ha valorado sus descargos, ya que su decisión de mantener la vigencia del contrato del consultor FAG L.A.L.A. está justificada porque estaba desempeñando una tarea importante en el proceso de transferencia de gestión, ajustándose dicha decisión a lo previsto en el numeral 13.6 del artículo 13 del Reglamento aprobado por Resolución de Contraloría N° 100-2018-CG.
48. Al respecto, conforme se ha señalado en párrafos precedentes el numeral 13.3 del artículo 13 del “Reglamento de Infracciones y Sanciones para la determinación 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. 026-2016-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”

la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control” establece como medida que debe adoptar la entidad, asegurar la entrega de cargo y la continuidad de las funciones de la entidad, no obstante, los numerales 13.1 y 13.6 señalan que las medidas no condicionan la efectividad de la sanción.

49. Ahora, de la justificación del Oficio N° 582-2018-GR.CAJ-CGR tampoco se advierte las razones que permitan inferir que con la salida del consultor se afectaba la continuidad de las funciones de la Entidad. Por tanto, su argumento no es amparable.
50. Respecto a su argumento que ha prescrito la acción administrativa disciplinaria de la Entidad, es preciso aclarar que el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces.
51. En ese sentido, al no haberse acreditado que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de los hechos dentro del año previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, no se advierte que haya operado la prescripción de la potestad disciplinaria.
52. Por las consideraciones expuestas, este Tribunal concluye que al impugnante le asiste responsabilidad administrativa, motivo por el cual, incurrió en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por lo que corresponde declarar infundado el recurso de apelación puesto a conocimiento y confirmar la sanción.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ABNER RUBEN ROMERO VASQUEZ contra la Resolución de Órgano Sancionador N° D1-2022-GR.CAJ-CAHPFGR-STPAD, del 11 de febrero de 2022, emitida por la Comisión Ad-Hoc Permanente para Funcionarios Públicos del GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA; por haberse acreditado la comisión de la falta.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor ABNER RUBEN ROMERO VASQUEZ y al GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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. 026-2016-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



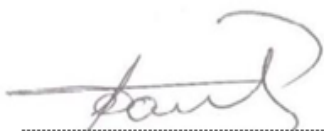
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

TERCERO.- Devolver el expediente al GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.

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
NÚÑEZ PAZ
VOCAL


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
PRESIDENTE


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL

P8

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. 026-2016-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.