



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

adelante el TUO de la Ley N° 27444², el sexto principio general del Título Preliminar de la Ley N° 28112 – Ley Marco de Administración Financiera del Sector Público³, Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto⁴, artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación de servicios⁵,

² **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

³ **Ley N° 28112 – Ley Marco de Administración Financiera del Sector Público**

"SEXTO.- Las entidades del Sector Público sólo pueden ejecutar ingresos y realizar gastos conforme a Ley. Cualquier demanda adicional no prevista se atiende únicamente con cargo a las asignaciones autorizadas en el respectivo Presupuesto Institucional".

⁴ **Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto**

"DISPOSICIONES TRANSITORIAS

(...)

QUINTA

Las Entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda".

⁵ **Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación de servicios**

"Artículo 6°.- El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- g) Ucencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo,
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Cuando el trabajador se encuentre percibiendo

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

artículo 1º del Capítulo I, artículo 7º del Capítulo III del Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057⁶, literal C) del numeral 2.2.3 del acápite 2 de la Resolución de Contraloría Nº 350-2013-CG, que aprueba el Manual de Políticas de Recursos Humanos⁷;

subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.

I) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público”.

⁶ **Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057**

“CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Naturaleza jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.

CAPÍTULO III

CONTENIDO DEL CONTRATO

(...)

Artículo 7.- Modificación contractual

Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada”.

⁷ **Resolución de Contraloría Nº 350-2013-CG, que aprueba el Manual de Políticas de Recursos Humanos**

"2. POLÍTICAS ESPECIFICAS DE RECURSOS HUMANOS

(...)

2.2.3 Salarios y compensaciones

C. Del personal contratado bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios - CAS

Los beneficios y derechos del personal contratado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios se encuentran establecidos en la normativa aplicable, conforme al siguiente detalle:

- a) Tienen derecho a percibir la contraprestación mensual pactada contractualmente, no procederán pagos a cuenta ni adelanto alguno por servicios no efectuados.
- b) Gozan de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana.
- c) Por cada año de prestación de servicios generan treinta (30) días calendario de descanso vacacional.
- d) Están cubiertos efectivamente con las prestaciones de EsSalud, debiendo cumplir previamente con el periodo de carencia.
- e) Tienen derecho a afiliarse a un régimen de pensiones.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

incumpliendo su función prevista en el numeral 8 del artículo 17º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad aprobado por Resolución de Contraloría N° 028-2017-CG⁸; configurándose la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹.

2. Con escrito presentado el 12 de octubre de 2020, el impugnante solicitó plazo ampliatorio para la presentación de sus descargos, que fue concedido mediante Carta N° 005-2020-CG/GJN- Órganos Instructor.
3. Con escrito presentado el 20 de octubre de 2020, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
 - (i) Realizó la solicitud de adquisición de canastas navideñas para el personal de la Entidad.
 - (ii) Se coordinó previamente con la Alta Dirección de la Entidad, para posteriormente solicitar beneficios al personal.
 - (iii) El área de administración suspendió el proceso de contratación, debido a que los resultados del proceso recién se tendrían a finales de enero del año siguiente, lo que pudo ocasionar alguna reacción o descontento en el personal de la Entidad, generando un clima laboral adverso a la nueva gestión.
 - (iv) Las decisiones tomadas se basaron en consultas legales previas, considerando que el beneficio se venía otorgando por más de cuatro (4) años.

-
- f) Para el cumplimiento de las actividades materia de contratación podrá reconocérseles los gastos por desplazamientos estivos (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto).
 - g) Podrán ser beneficiarios de la capacitación brindada o financiada por la Contraloría.
 - h) Podrán ser evaluados por la Institución.
 - i) Se les otorgará los demás derechos que establezca la normativa que les resulta aplicable.
(...)"

⁸ **Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad aprobado por Resolución de Contraloría N° 028-2017-CG**

"Artículo 17º.- Son funciones de la Gerencia Central de Capital Humano, las siguientes:
(...)

8. Supervisarlos procesos de (...) beneficios (..) de personal, cautelando que se efectúen de conformidad con las políticas y normativa establecidas".

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

"Artículo 85º.- Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(...)

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

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"

- (v) En el informe de control se hizo referencia a pagos similares a personal CAS en los años 2014, 2015 y 2016, las que dieron pie al requerimiento realizado en el año 2017.
 - (vi) Cuando se efectúa el pago de una liberalidad en más de dos (2) oportunidades, la tercera se vuelve obligatoria.
 - (vii) El beneficio no se le otorgó a todos los servidores CAS, sólo a los que ya venían recibiendo el mismo.
 - (viii) Debido a que su jefe inmediato formuló abstención, correspondía que el órgano instructor sea uno de igual jerarquía; sin embargo, se designó como tal a la Gerencia Jurídico Normativa de la Entidad que tenía un orden jerárquico menor al Contralor, quien era el jefe inmediato, por lo que el acto de inicio es nulo.
 - (ix) No se expresa la sanción a imponer, deviniendo en un acto nulo el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
 - (x) La acción disciplinaria de la Entidad habría prescrito, debido a que transcurrió más de un (1) año desde que el Titular de la Entidad tomó conocimiento del Informe de Auditoría hasta la notificación del acto de inicio de procedimiento disciplinario, debiéndose considerar que la Entidad nunca dejó de laborar, pese a la cuarenta por COVID-19.
4. Mediante Informe de Órgano Instructor N° 000002-2021-CG/GJN, del 30 de junio de 2021, la Gerencia Jurídico Normativa de la Entidad recomendó sancionar al impugnante con medida disciplinaria de suspensión por seis (6) meses sin goce de remuneraciones.
5. A través de la Resolución de Secretaría General N° 114-2021-CG/SGE, del 23 de septiembre de 2021¹⁰, la Secretaría General de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con medida disciplinaria de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado el hecho, norma y falta imputada mediante Carta N° 003-2020-CG/GJN- Órgano Instructor.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 7 de octubre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra Resolución de Secretaría General N° 114-2021-CG/SGE, solicitando sea revocada, se declare su nulidad, además de haber formulado la prescripción, señalando los siguientes argumentos:

¹⁰ Notificada al impugnante el 27 de septiembre de 2021.



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) En sus descargos no afirmó haber actuado en contra de lo señalado en la normativa CAS, respecto de beneficios y características.
 - (ii) No analizaron el informe de control de auditoría en su totalidad, que abarca investigaciones de los años 2014, 2015 y 2016.
 - (iii) Cuando un servidor recibe una liberalidad más de dos (2) oportunidades, en la tercera se convierte en obligatoria, en base a la costumbre.
 - (iv) Se otorgó el beneficio a los servidores CAS que ya venían recibiendo la liberalidad.
 - (v) La decisión se tomó en base a la consulta legal realizada al Estudio Morales Morante, que señaló su razonamiento legal en base a la costumbre.
 - (vi) Las decisiones fueron puestas a conocimiento de la Alta Dirección de la Entidad, que estuvo de acuerdo con el pago de la liberalidad.
 - (vii) El órgano instructor era incapaz para desarrollar dicho cargo, debido a que su jefe inmediato era el Contralor, por lo que se debió designar a un servidor de igual jerarquía y no a la Gerencia Jurídica Normativa, que tenía un nivel inferior al del contralor.
 - (viii) Se vulneró el principio de tipicidad.
 - (ix) La acción disciplinaria de la Entidad habría prescrito, debido a que transcurrió más de un (1) año desde que el Titular de la Entidad tomó conocimiento del Informe de Auditoría hasta la notificación del acto de inicio de procedimiento disciplinario, debiéndose considerar que la Entidad nunca dejó de laborar, pese a la cuarenta por COVID-19.
 - (x) Solicitó uso de la palabra.
7. Con Oficio N° 000079-2021-CG/GCH, la Gerencia de Capital Humano 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.
8. Mediante los Oficios N° 010282-2021-SERVIR/TSC y 010283-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023¹¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹², 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.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC13, 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.
11. 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 Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹⁴, y el artículo 95º de

¹¹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

¹² **Ley Nº 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 Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

¹³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹⁴ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁵; 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”¹⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁷.

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”.

¹⁵ **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 administrativa”.

¹⁶ El 1 de julio de 2016.

¹⁷ **Decreto Legislativo N° 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”.

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. 020-2016-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"

12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local

¹⁸ **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 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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"

materias)	materias)	Local (solo régimen disciplinario)	(todas las materias)
-----------	-----------	---------------------------------------	----------------------

- 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.
- 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

- Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
- Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹⁹Ley 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. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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”

17. 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 Transitoria²⁰ 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.
18. 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 Civil²¹.
19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento

²⁰**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”.

²¹**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

- Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- Los servidores de confianza.

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

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. 020-2016-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"

Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1²² que dichas 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.

20. 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.

21. 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 cuáles 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.

²²Directiva 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. 26° 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"

(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.

22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC²³, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

23. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales, según corresponda, mencionadas en los numerales precedentes.

²³Directiva 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.

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. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 020-2016-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"

24. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante al momento que ocurrieron los hechos estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la prescripción de la acción disciplinaria

25. En su recurso de apelación, el impugnante alega que la acción disciplinaria de la Entidad habría prescrito, debido a que transcurrió más de un (1) año desde que el Titular de la Entidad tomó conocimiento del Informe de Auditoría hasta la notificación del acto de inicio de procedimiento disciplinario, debiéndose considerar que la Entidad nunca dejó de laborar, pese a la cuarenta por COVID-19.
26. Al respecto, es preciso señalar 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 veces²⁴.

27. En concordancia, en el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece:

"La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese

²⁴Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 94°.- Prescripción

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 de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior (...)."

28. Por su parte, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil", precisa en el numeral 10.1 que:

*"La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendarios de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo a ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. **Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la autoridad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad (...).**" (El resaltado es nuestro)*

29. Ahora bien, en el presente caso, se aprecia que con Memorando N° 000662-2019-CG/AI, del 28 de agosto de 2019, notificado en la misma fecha, se puso a conocimiento del Titular de la Entidad, el Informe de Auditoría N° 007-2019-2-0079 "Otorgamiento de beneficios extraordinarios a personal sujeto al régimen de Contratación Administrativa de Servicios" – período del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2018.

30. No obstante, se debe tener en consideración que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, de fecha 22 de mayo de 2020, se estableció como precedente de observancia obligatorio las siguientes disposiciones:

"37. Bajo este orden de ideas, el pleno del Tribunal considera que la suspensión del cómputo de plazos dispuesta mediante el Decreto de Urgencia N° 029-2020 y prorrogada mediante el Decreto de Urgencia N° 053- 2020 y el Decreto Supremo N° 087-2020-PCM, resulta de aplicación a los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la Ley N° 30057; por tanto, desde el 23 de marzo al 10 de junio de 2020, el cómputo de los referidos plazos de prescripción se encuentra suspendido.

38. Debe considerarse, por otra parte, que si bien no se ha emitido disposición expresa de suspensión del cómputo de plazos respecto a los periodos del 16 al 22

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. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

de marzo de 2020 y del 11 al 30 de junio de 2020, ello no significa que dichos periodos deban ser incluidos en el cómputo de los plazos de prescripción, pues conforme se ha indicado, el Estado de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena) se encuentran vigentes desde el 16 de marzo de 2020, lo que determina que desde dicha fecha se ha producido la imposibilidad de realizar actuaciones tendientes al inicio e impulso de los procedimientos administrativos disciplinarios, en razón de la restricción a la libertad de tránsito³⁰, la cual ha sido extendida hasta el 30 de junio de 2020, mediante el artículo 2º del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM.

39. Por consiguiente, aunque no exista disposición expresa de suspensión del cómputo de plazos para los referidos periodos del 16 al 22 de marzo de 2020 y del 11 al 30 de junio de 2020, debe considerarse que igualmente que en el periodo del 23 de marzo al 10 de junio de 2020 –para el que sí hay disposición expresa–, las entidades se encuentran imposibilitadas de realizar actuaciones tendientes al inicio e impulso de los procedimientos administrativos disciplinarios, evidenciándose, de este modo, que la inactividad se presenta durante todos estos periodos (...)
(...)

41. Sobre la base de lo señalado, debe considerarse que la inactividad que se produce en el periodo del 23 de marzo al 10 de junio de 2020, se presenta de igual modo en los periodos del 16 al 22 de marzo de 2020 y del 11 al 30 de junio de 2020; por tanto, teniendo en cuenta el principio de igual razón, igual derecho, no cabe efectuar distinción alguna y corresponde que la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción también se aplique durante estos periodos.

42. Atendiendo a tales consideraciones, en estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el pleno del Tribunal considera que **corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados**".
(Resaltado y subrayado nuestro)

31. En ese sentido, desde el 28 de agosto de 2019, fecha en que se puso a conocimiento del Titular de la Entidad el Informe de Auditoría, hasta el 15 de marzo de 2020, transcurrieron seis (6) meses quince (15) días.
32. Asimismo, desde que el 1 de julio de 2020 que se reinició el cómputo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, el plazo 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. 020-2016-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"

vencía el 16 de diciembre de 2020; sin embargo, el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario al impugnante se realizó el 6 de octubre de 2020, es decir, dentro del plazo legal.

33. Por los argumentos expuestos, la acción disciplinaria de la Entidad no habría prescrito, debiéndose desestimar el argumento del impugnante.

De las autoridades competentes del procedimiento

34. En su recurso de apelación, el impugnante señala que el órgano instructor era incapaz para desarrollar dicho cargo, debido a que su jefe inmediato era el Contralor, por lo que se debió designar a un servidor de igual jerarquía y no a la Gerencia Jurídica Normativa, que tenía un nivel inferior al del contralor.

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

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

36. En esa misma línea, el numeral 93.2 del artículo 93º del citado Reglamento señala que: *"Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, **instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la Entidad**".* (Resaltado y subrayado nuestro)

37. Así también, es importante señalar que el artículo 99º del TUO de la Ley N° 27444 ha establecido como causales de abstención:

"Artículo 99º.- Causales de abstención

La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse 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. 020-2016-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"

participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los administrados o con sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quienes les presten servicios.

2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.

3. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.

4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.

5. Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con alguna de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.

No se aplica lo establecido en el presente numeral en los casos de contratos para la prestación de servicios públicos o, que versen sobre operaciones que normalmente realice el administrado-persona jurídica con terceros y, siempre que se acuerden en las condiciones ofrecidas a otros consumidores o usuarios.

6. Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada. Para ello, se debe tener en consideración las siguientes reglas:

a) En caso que la autoridad integre un órgano colegiado, este último debe aceptar o denegar la solicitud.

b) En caso que la autoridad sea un órgano unipersonal, su superior jerárquico debe emitir una resolución aceptando o denegando la solicitud."

38. Ahora bien, en el presente caso, se aprecia que, mediante Memorando N° 000025-2020-CG/DC, del 8 de julio de 2020, el Contralor señaló que en mérito a sus atribuciones, en calidad de la más alta autoridad de la Entidad, mediante Resolución de Contraloría N° 444-2017-CG, del 28 de noviembre de 2017, designó al impugnante en el cargo de confianza de Gerente Central de Capital Humano de la Entidad, por lo que, con la finalidad de contribuir a la transparencia y objetividad del procedimiento administrativo disciplinario, solicitó su abstención

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. 020-2016-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"

para actuar en calidad de órgano instructor, por ser el jefe inmediato del impugnante.

39. En atención a dicho requerimiento, a través de la Resolución de Secretaría General N° 060-2020-CG/SGE, del 10 de julio de 2020, la Secretaría General de la Entidad resolvió declarar procedente la abstención formulada por el Contralor de la Entidad y designar a la Gerencia Jurídico Normativa para que actúe en calidad de órgano instructor. Con Carta N° 003-2020-CG/GJN-Órgano Instructor, del 2 de octubre de 2020, la Gerencia Jurídico Normativa de la Entidad dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante.
40. De otro lado, es importante tener en consideración que, debido a que el impugnante tenía la condición de Gerente de Capital Humano de la Entidad, órgano sancionador en los casos de la medida disciplinaria de suspensión tal como lo establece el numeral 93.2 del artículo 93° del Reglamento de la Ley N° 30057; el órgano sancionador recaería en el Titular de la Entidad, no obstante, éste formuló abstención para actuar en calidad de órgano instructor, la misma que fue declarada procedente, por lo que se designó a la Secretaría General de la Entidad para actuar en calidad de órgano sancionador, emitiendo la Resolución de Secretaría General N° 114-2021-CG/SGE, del 23 de septiembre de 2021, imponiendo la sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones al impugnante.
41. En tal sentido, esta Sala considera que los actos administrativos de instauración y sanción fueron emitidos por las autoridades competentes, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.1 del artículo 93° del citado reglamento.

Sobre la acreditación de la falta imputada

42. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, el impugnante ha sido sancionado por haber emitido el Memorando N° 00282-2017-CG/GCH, del 6 de diciembre de 2017, dirigido a la Gerencia Central de Administración, mediante el cual realizó el requerimiento de otorgamiento de beneficios económicos para el personal de la institución, adjuntando la lista de 405 trabajadores comprendidos en el Régimen Labora de Contratación Administrativa de Servicios, a pesar que dicho beneficio no les correspondía.

Por tal hecho, se le imputó al impugnante haber transgredido el numeral 1.1. del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el sexto principio general del Título Preliminar de la Ley N° 28112 – Ley Marco 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. 020-2016-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"

Administración Financiera del Sector Público, Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, artículo 6º del Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación de servicios, artículo 1º del Capítulo I, artículo 7º del Capítulo III del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, literal C) del numeral 2.2.3 del acápite 2 de la Resolución de Contraloría N° 350-2013-CG, que aprueba el Manual de Políticas de Recursos Humanos; incumpliendo su función prevista en el numeral 8 del artículo 17º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad aprobado por Resolución de Contraloría N° 028-2017-CG; configurándose la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

- 43. Sobre el particular, es necesario recordar que en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
- 44. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia *“...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”*. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en *“...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...”*²⁵. Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.
- 45. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.

²⁵ MORGADO 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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º 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"

46. En contraposición a ello, el Diccionario de la Real Academia Española define al vocablo *negligencia como descuido o falta de cuidado*²⁶. Con lo cual, se concluye que un funcionario será negligente cuando comete descuido o no cumple sus funciones a cabalidad.
47. Asimismo, es preciso señalar que el numeral 8) del artículo 17º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, establece como una de las funciones de la Gerencia Central de Capital Humano: *"Supervisar los procesos de (...) beneficios (...) de personal, cautelando que se efectúen de conformidad con las políticas y normativa establecidas"*.
48. Sobre el particular, es preciso señalar que mediante Memorando N° 00317-2017-CG/GAF, del 25 de agosto de 2017, la Gerencia Central de Administración solicitó al Departamento Legal una opinión legal, respecto al otorgamiento de vales de consumo al personal del régimen laboral de la actividad privada, indicando textualmente:

"(...) agradeceré se sirva emitir opinión legal respecto de la procedencia del otorgamiento de vales de consumo (canasta) por ocasión de las fiestas navideñas y bono por desempeño en favor de sus trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada"

49. El Departamento Legal, atendiendo a la consulta, remitió a la Gerencia Central de Administración, la Hoja Informativa N° 00277-2017-CG/LEG, del 14 de septiembre de 2017, en el cual sugirió formular consulta a la Dirección General del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
50. Es así que, mediante Oficios N° 0085 y 0087-2017-CG/GAF, del 23 y 29 de noviembre de 2017, respectivamente, la Entidad realizó las consultas a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, entidad que mediante Oficio N° 130-2017-EF/50.04 del 1 de diciembre de 2017, se pronunció respecto a la exoneración a medidas de austeridad, indicando lo siguiente:

"(...) la exoneración no es de aplicación general, sino que por el contrario, debe ceñirse únicamente a las finalidades circunscritas expresamente en dicha disposición que, conforme a los términos de la misma están relacionadas a acciones ya establecidas en las respectivas leyes mencionadas en la Centésima

²⁶ Fuente: <http://dle.rae.es/>.



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"

Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, como son: I) Incorporación progresiva de plazas y presupuestos de los OCIs (proceso de implementación de la Ley N° 29555 y el Decreto de Urgencia N° 052-2010); II) capacidad sancionadora por responsabilidad administrativa funcional (Ley N° 29622) y III) proceso de modernización institucional".

51. Mediante Memorando N° 00453-2017-CG/GAF, del 4 de diciembre de 2017, la Gerencia Central de Administración, solicitó al Departamento Legal una opinión técnica respecto al Oficio N° 130-2017-EF/50.04.
52. En tal sentido, el Departamento Legal, atendiendo a la solicitud de la Gerencia Central de Administración, realizada con el Memorando N° 00453-2017-CG/GAF y también haciendo referencia al Memorando N° 00317-2017-CG/GAF, del 25 de agosto de 2017, mediante el cual la mencionada Gerencia le solicitó opinión legal respecto al otorgamiento de vales de consumo en favor de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, emitió la Hoja Informativa N° 00383-2017-CG/LEG, del 4 de diciembre de 2017, en el cual estableció los siguientes aspectos:

"(...)

I. ANTECEDENTES

1.1. *La Gerencia Central de Administración (...) mediante Memorando N° 00317-2017-CG/GAF (...) solicitó opinión legal respecto de la procedencia del otorgamiento de vales de consumo (...) en favor de sus trabajadores pertenecientes al **régimen laboral de la actividad privada**".*

(...)

III. CONCLUSIONES (...)

3.2. *De acuerdo a la GAF, desde el año 1993, la Contraloría General de la República viene otorgando anualmente a su personal vales de consumo y/o canasta navideña, siendo que el mismo fue otorgado en un inicio mediante canastas de víveres y posteriormente he venido otorgándose a través de vales de consumo electrónicos.*

3.3. *La Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 – Ley general del Sistema Nacional de Presupuesto establece que las entidades del Sector Público, sujetas al **régimen laboral de la actividad privada**, por excepción, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamiento especiales, que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normatividad laboral.*

3.4. La canasta o vale de consumo por navidad se encuentra comprendido dentro de los alcances de la Sexta Disposición Transitoria de la citada Ley N°

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

28411, en tanto dicho beneficio se ha venido otorgando desde el año 1993 en adelante, por lo que configura como supuesto legal para que se continúe con su otorgamiento".

53. De lo expuesto, se evidencia que los vales de consumo se entregaban únicamente al personal del régimen laboral de la actividad privada, más no al personal bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.
54. Lo antes descrito, se corrobora por la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, que mediante Oficio N° 050-2019-EF/50.04, del 31 de mayo de 2019, indicó al Órgano de Auditoría Interna:

"(...) cabe indicar que la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley general del Sistema Nacional del Presupuesto, es aplicable solo a las entidades sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, a los trabajadores de dicho régimen y a los conceptos que se venían otorgando hasta el momento de la entrada en vigencia de la Ley N° 28411 (1 de enero del año 2005)".

55. Asimismo, la Gerencia de Asesoría Jurídica, mediante Hoja Informativa N° 00217-2018-CG/GAJ, del 19 de octubre de 2018, en su conclusión 3.1., precisó lo siguiente:

"Los alcances de la opinión emitida a través de la Hoja Informativa N° 00383-2017-CG/LEG está referida únicamente al personal sujeto al régimen de la actividad privada, en tanto que las consultas y antecedentes que dieron origen a dicha opinión, solo hacían referencia al personal contratado bajo el citado régimen laboral".

56. Adicionalmente, se debe señalar que el Estudio Morales Morante remitió el documento N° MMA-0091/2017 del 11 de octubre de 2017, emitió opinión legal en relación a la procedencia para entregar vales de consumo, estableciendo que su otorgamiento está amparado en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, haciendo mención además al Informe Legal N° 181-2012-SERVIR/GG-OAJ, del 27 de febrero de 2012, siendo que la norma citada y el informe legal, están relacionados al personal del régimen laboral de la actividad privada.

57. Pese a ello, mediante Memorando N° 00282-2017-CG/GCH, del 6 de diciembre de 2017, el impugnante, en su condición de Gerente Central de Capital Humano, solicitó al Gerente Central de Administración el otorgamiento de vales de consumo bajo la modalidad de efectivo, para el personal CAS y CAP, indicando lo siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

"Mediante documento de la referencia, el Gerente del Departamento Legal emite opinión legal concluyendo, entre otros, que:

"La canasta o vale de consumo por navidad se encuentra comprendido dentro de los alcances de la Sexta Disposición Transitoria de la citada Ley N° 28411 en tanto dicho beneficio se ha venido otorgando desde el año 1993 en adelante, por lo que configura como supuesto legal para que se continúe otorgando"

En tal sentido solicitamos se otorguen vales de consumo con ocasión de las fiestas navideñas bajo la modalidad de efectivo de acuerdo a la relación adjunta para los colaboradores CAS y CAP".

Al citado documento se adjuntó un listado con el personal CAS de la Entidad que sería beneficiado con los vales de consumo bajo la modalidad de efectivo.

58. Así también, es importante señalar que el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, establece que:

"El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.*
 - b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.*
 - c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.*
 - d) Un tiempo de refrigerio que no forma parte de la jornada de trabajo.*
- (...)"*

59. Del mismo modo, el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, en su artículo 1°, establece que: *"El contrato administrativo de servicios (...) **confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial (...)**";* mientras que su artículo 7° señala: *"(...) **La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada"***. (Resaltado y subrayado nuestro)

60. Cabe indicar que, el Manual de Políticas de Recursos Humanos de la Entidad, aprobado por Resolución de Contraloría N° 350-2013-CG estableció los beneficios y derechos del personal contratado bajo el régimen de la contratación

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

administrativa de servicios, entre los cuales no se contempla el otorgamiento de vales de consumo bajo la modalidad de efectivo, con ocasión de fiestas navideñas.

61. Asimismo, es pertinente señalar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, emitió el Informe Técnico N° 130-2014-SERVIR/GPGSC, del 7 de marzo de 2014, en cuyo segundo párrafo del numeral 2.10. señala: *"(...) En ese sentido, el importe de la disponibilidad presupuestaria constituye el monto máximo que la entidad se encuentra autorizada a gastar por el servicio contratado (además de los aportes a ESSALUD y el aguinaldo, este último en caso de corresponder) por lo que la entrega de cualquier beneficio (en dinero o en especie) al contratado en ningún caso podría superar el monto de disponibilidad presupuestal que se otorgó para la convocatoria del proceso de selección"*.
62. Además, el citado informe técnico estableció la siguiente conclusión: *"El contrato administrativo de servicios no puede ser modificado en cuanto a la remuneración originalmente pactada puesto que en dicho contrato sólo pueden ser modificados los aspectos no esenciales; y no así los aspectos esenciales, como la remuneración. Por tanto, la entrega de una canasta navideña a los trabajadores del referido régimen no se encontraría permitida ya que ello constituiría un aumento de la remuneración"*.
63. Del mismo modo, mediante Oficio N° 050-2019-EF/50.04, del 31 de mayo de 2019, la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas indicó: *"(...) para efectos de que el personal CAS se les reconozca beneficios adicionales a los establecidos en la norma que regula dicho régimen, se requiere de una norma con rango de ley que autorice su otorgamiento"*.
64. En tal sentido, el otorgamiento de beneficios extraordinarios (depósitos en cuentas bancarias y/o cheques) a favor de los servidores contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios con ocasión de fiestas navideñas no está permitido; sin embargo, el impugnante solicitó su otorgamiento, incumpliendo las funciones propias de la Gerencia Central de Capital Humano, que es la unidad orgánica responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme al literal b) del artículo 4º del Decreto Legislativo N° 1023.
65. Así también, incumplió la función de conducir y supervisar las actividades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, al requerir el otorgamiento de efectivo con ocasión de las fiestas navideñas, que no se encuentra permitido, según la normativa señalada, transgrediendo el principio 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.



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"

legalidad establecido en el numeral 1.1. del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444, el sexto principio general del Título Preliminar de la Ley N° 28112, Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, artículo 1° del Capítulo I, artículo 7° del Capítulo III del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, literal C) del numeral 2.2.3 del acápite 2 de la Resolución de Contraloría N° 350-2013-CG; incumpliendo su función prevista en el numeral 8 del artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad; configurándose la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

66. Ahora bien, en su recurso de apelación, el impugnante alega que en sus descargos, no afirmó haber actuado en contra de lo señalado en la normativa CAS, respecto de beneficios y características.
67. Sobre el particular, en el presente caso, se encuentra fehacientemente acreditado que el impugnante, a través de sus descargos afirmó que mediante Memorando N° 00282-2017-CG/GCH, del 6 de diciembre de 2017, en su condición de Gerente Central de Capital Humano, solicitó al Gerente Central de Administración el otorgamiento de vales de consumo bajo la modalidad de efectivo, para el personal CAS y CAP, situación que no ha sido negada en su recurso de apelación; no obstante, buscó justificar la situación irregular.
68. En cuanto al argumento del impugnante referido a que la Entidad no analizó el informe de control de auditoría en su totalidad, que abarca investigaciones de los años 2014, 2015 y 2016; cabe indicar que, la imputación, en el presente caso, corresponde a los hechos ocurridos en el mes de diciembre de 2017, específicamente el día 6, cuando mediante Memorando N° 00282-2017-CG/GCH, del 6 de diciembre de 2017, solicitó al Gerente Central de Administración el otorgamiento de vales de consumo bajo la modalidad de efectivo, para el personal CAS y CAP.
69. Respecto al argumento del impugnante referido a que cuando un servidor recibe una liberalidad más de dos (2) oportunidades, en la tercera se convierte en obligatoria, en base a la costumbre; cabe indicar que existen normas que sustentan la prohibición de pago de beneficios al personal CAS, por lo que debe desestimarse el citado argumento.
70. De otro lado, el impugnante indica que la decisión de solicitar vales de consumo bajo la modalidad de efectivo para el personal CAS se tomó en base a la consulta legal realizada al Estudio Morales Morante, que señaló su razonamiento legal en base a la costumbre.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

71. Al respecto, cabe indicar que, el Estudio Morales Morante remitió el documento N° MMA-0091/2017 del 11 de octubre de 2017, emitió opinión legal en relación a la procedencia para entregar vales de consumo, estableciendo que su otorgamiento está amparado en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, haciendo mención además al Informe Legal N° 181-2012-SERVIR/GG-OAJ, del 27 de febrero de 2012, siendo que la norma citada y el informe legal, están relacionados al personal del régimen laboral de la actividad privada.
72. En cuanto al argumento del impugnante, referido a que las decisiones fueron puestas a conocimiento de la Alta Dirección de la Entidad, que estuvo de acuerdo con el pago de la liberalidad, no se aprecia medio probatorio que sustente tal afirmación; no obstante, la irregularidad del impugnante al solicitar vales de consumo bajo la modalidad de efectivo para el personal CAS se encuentra acreditada.
73. Respecto a la vulneración del principio de tipicidad, cabe indicar que, a través del acto que inicia procedimiento administrativo disciplinario al impugnante y al momento de sancionarlo, se señaló de manera clara y expresa el hecho imputado, normas vulneradas y la falta incurrida, las que guardan relación entre sí, por lo que no se evidencia transgresión al citado principio.
74. Por los argumentos expuestos, al encontrarse acreditada la responsabilidad del impugnante en el hecho imputado, configurándose la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, corresponde declarar infundado el recurso de apelación y confirmar la sanción impuesta.

Sobre la Audiencia Especial

75. De acuerdo con el artículo 21° del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos y se absuelvan las preguntas que este órgano formule en dicho acto.
76. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado en constante jurisprudencia, que *"(...) el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo (...)"²⁷.

77. En este sentido, el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del impugnante, puesto que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su recurso impugnativo²⁸.
78. Por lo tanto, esta Sala puede prescindir de la audiencia especial, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.
79. En el presente caso, el impugnante solicitó al Tribunal se le conceda el uso de la palabra, a fin de exponer sus argumentos; sin embargo, conforme a lo señalado en los numerales precedentes, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 172.1 del artículo 172º del TUO de la Ley N° 27444, la atención de tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos antes expuestos en los numerales precedentes.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º 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 [REDACTED] y en consecuencia, se **CONFIRMA** la Resolución de Secretaría General N° 114-2021-CG/SGE, del 23 de septiembre de 2021, emitida por la Secretaría General de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, por haberse acreditado la falta imputada.

²⁷Fundamento jurídico 16 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC. El criterio expuesto en esta sentencia ha sido reiterado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos 01800-2009-PHC/TC, 05231-2009-PHC/TC y 01931-2010-PHC/TC.

²⁸Fundamento jurídico 18 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-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"

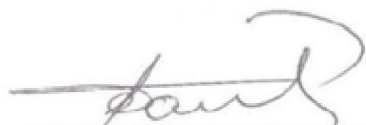
SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor [REDACTED] y a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, para su cumplimiento y fines pertinentes.


TERCERO.- Devolver el expediente a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese


SANDRO ALBERTO
NUÑEZ PÁZ
VOCAL


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L24/P4

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. 020-2016-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.