



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

RESOLUCIÓN N° 002004-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3824-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : OSCAR RAMON CASAS MARTINEZ
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor OSCAR RAMON CASAS MARTINEZ contra la Resolución N° 01-OSPAD-GM-MDSJ, del 6 de agosto de 2018, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo; al estar debidamente acreditada la falta imputada.*

Lima, 18 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución N° 01-OI-UPER-MDSJ, del 5 de junio de 2018, la Jefatura de la Unidad de Personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor OSCAR RAMON CASAS MARTINEZ, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹, al incumplir los literales b) y g) de la Cláusula Cuarta del Contrato a Plazo Determinado; el literal j) de la directiva de Ejecución de Obras, aprobada por Resolución de Gerencia Municipal N° 402-2013-GM-MDSJ; y el literal i) de las funciones específicas de la misma directiva.

Al respecto, la Entidad precisó que el impugnante, siendo residente de obra, modificó un proyecto a su criterio sin autorización del proyectista, lo que ha motivado se ejecute la demolición de los excesos de construcción.

¹ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones

(...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- El 21 de junio de 2018 el impugnante presentó su descargo, tachando todos los informes en los que se sustentaba la imputación en su contra, afirmando que los profesionales que los suscribieron no estaban habilitados ante el colegio profesional correspondiente. Igualmente, rechazaba ser el responsable de la variación del proyecto, pues, si bien él hizo una propuesta, esta fue aprobada por el concejo Municipal, por lo que él no ordenó nada directamente. Así, las modificaciones se efectuaron con autorización.
- Con Resolución N° 01-OSPAD-GM-MDSJ, del 6 de agosto de 2018, la Gerencia Municipal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución al determinar que había incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Ello al comprobarse que modificó el proyecto original a su criterio, sin tomar en cuenta la existencia del expediente técnico y sin autorización del proyectista.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 4 de septiembre de 2018 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 01-OSPAD-GM-MDSJ, invocando la prescripción de a potestad disciplinaria. Asimismo, cuestionaba los informes que sustentaban la imputación en su contra, afirmaba que él no indujo a error a nadie, y por el contrario, quienes autorización las modificaciones lo indujeron a error a él con los actos administrativos que emitieron.
- Con Oficio N° 269-2018-GM-MDSJ/C 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 originaron la resolución impugnada.
- A través de los Oficios N°s 013387 y 013388-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad sobre la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por

² 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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su

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 contencioso 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”.

³ 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”.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁶; 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”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016⁸.

10. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

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”.

⁶ Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

11. 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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

12. 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.
13. 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 Civil⁹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁰.

⁹ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁰ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

14. 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 Transitoria¹¹ 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.
15. 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 Civil¹².
16. 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

**¹¹Reglamento 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 regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

**¹²Reglamento 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:

- 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹³, 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 4.1¹⁴ 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.

17. 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.
18. 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

¹³Directiva 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. (...)”.

¹⁴Directiva 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. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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 registrarán 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 registraría 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.

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/GPGSC¹⁵, 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.

¹⁵ 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.

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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

19. 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 mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la prescripción de la potestad sancionadora disciplinaria

20. El impugnante ha argumentado que la potestad disciplinaria de la Entidad ha prescrito, por lo que corresponde previamente dilucidar si, en efecto, el tiempo transcurrido en el presente caso ha motivado que la acción disciplinaria prescriba.

21. En ese sentido, tenemos 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. Precisa, también, que para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción¹⁶.

22. En el caso materia de análisis el impugnante afirma que tiene la condición de exservidor, por lo que considerando el plazo previsto en el artículo antes citado, la potestad disciplinaria ha prescrito. Sin embargo, debe aclararse que el hecho por el cual está siendo sancionado el impugnante ha sido cometido cuando este desempeñaba funciones al interior de la Entidad, lo que implica que sea considerado como servidor para efectos del ejercicio de la potestad disciplinaria.

23. Siendo así, el argumento del impugnante debe ser rechazado en tanto no ha transcurrido más de tres (3) años desde la comisión del hecho infractor hasta el inicio del procedimiento disciplinario.

¹⁶ Ley 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, o de la que haga sus veces.

(...)

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Sobre la tacha formulada

24. El impugnante ha formulado tachas contra informes y otros documentos que sustentan la imputación en su contra, afirmando que han sido suscritos por personas que no estaban habilitadas para tales efectos. Concretamente, asegura que los documentos carecen de las formalidades necesarias para su validez.
25. Al respecto, apreciamos que los documentos que cuestiona el impugnante han sido emitidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. En tal sentido, debe tenerse en cuenta lo indicado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil¹⁷, quien refiere que *“el profesional al momento de incorporarse a la estructura organizacional de una entidad pública adquiere la calidad de servidor civil, es decir, que en su nueva condición primará fundamentalmente las disposiciones que la propia entidad dicta sobre los servidores y, sobre los cuales, SERVIR como entidad rectora establece lineamientos. Es así que el servidor civil dirigirá su eje de actuación en armonía con la misión del puesto para el que fue contratado”*. Igualmente, precisa que *“cuando este (un profesional) actúa en el marco de una relación laboral en el sector público se deberá ceñir a las disposiciones de organización, disciplina, entre otras, que disponga la entidad pública, por lo que en dicho marco corresponde a esta entidad la decisión del perfil que deberá cumplir para las funciones que ésta le asigne”*. Por último, agrega que, *“cuando por disposiciones especiales en materia de regulación laboral, se establezcan exigencias para desempeñar actividades profesionales será necesario también reflejar esas exigencias en los puestos de cada entidad pública”*.
26. En esa medida, el impugnante no acredita que haya alguna disposición por parte de la Entidad, o una norma laboral, que establezca formalidades para la emisión de los documentos de gestión interna como los cuestionados, concretamente, que estén habilitados por algún colegio profesional.
27. Por tanto, el cuestionamiento efectuado por el impugnante carece de sustento legal.

Sobre la falta imputada al impugnante

28. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, al impugnante se le ha sancionado por presuntamente haber incurrido en una negligencia de sus funciones, en su calidad de residente de obra; ya que modificó un proyecto a su criterio, sin observar lo establecido en el expediente técnico y sin

¹⁷Informe Técnico N° 388-2016-SERVIR/GPGSC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

autorización del proyectista.

29. Al respecto, el impugnante alega que la modificación del proyecto se realizó con la autorización de la Municipalidad, y que sería en todo caso esta la que lo indujo a error a él con los actos administrativos que expidió. Así, precisa que él únicamente propició para que el asunto sea debatido en sesión del concejo y se ese modo se proceda conforme se hizo.
30. Sin embargo, se advierte que las modificaciones al proyecto original se efectuaron a solicitud del impugnante, quien se suponía era el profesional con conocimientos en la materia. En el Acuerdo de Concejo Municipal N° 058-2018/MDSJ-C que obra en el expediente, se indica en uno de los fundamentos que el impugnante: *“solicita que mediante sesión de concejo se declare de necesidad y utilidad pública la instalación del techo verde en el área donde se tenía previsto la cobertura a dos aguas del componente 1 de la obra que reside”*.
31. Así, si bien no es el impugnante quien finalmente aprobó la modificación del proyecto, sí es quien la motivó; lo cual evidencia su falta de cuidado al hacer una propuesta para una modificación de un proyecto sin la autorización del proyectista y sin que se cumplan las exigencias previstas en el marco normativo vigente. Naturalmente, se evidencia también una falta de diligencia en quienes aceptaron la propuesta de buena fe; pero lo cierto es que al impugnante le asiste mayor responsabilidad en tanto él era el residente de obra y se suponía que debía conocer qué podía y qué no se podía hacer.
32. Recordemos pues que el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos. Siendo así, el impugnante debía sujetarse a lo establecido en el proyecto original y a las autorizaciones otorgadas para tal efecto. De producirse un cambio, este debía sujetarse al cumplimiento de las normas de la materia; pero no habría ocurrido así, lo cual evidencia su poca idoneidad para prestar servicios en la Administración Pública.
33. Entonces, puede concluirse que el impugnante incurrió en una negligencia funcional al no cumplir cabalmente las funciones descritas en los literales b) y g) de la Cláusula Cuarta del Contrato a Plazo Determinado; el literal j) de la directiva de Ejecución de Obras, aprobada por Resolución de Gerencia Municipal N° 402-2013-GM-MDSJ; y el literal i) de las funciones específicas de la misma directiva.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

34. Consecuentemente, el recurso de apelación sometido a análisis debe ser declarado infundado; no sin antes aclarar que la Entidad incurre en un error material al establecer un plazo de dos (2) años para la sanción (destitución), cuando esta sanción no está sujeta a un plazo; tal como prescribe el literal c) del artículo 88º de la Ley N° 30057, invocado por la Entidad.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor OSCAR RAMON CASAS MARTINEZ contra la Resolución N° 01-OSPAD-GM-MDSJ, del 6 de agosto de 2018, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO; por lo que se CONFIRMA la citada resolución al estar debidamente acreditada la falta imputada.


SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor OSCAR RAMON CASAS MARTINEZ y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, para su cumplimiento y fines pertinentes

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO.

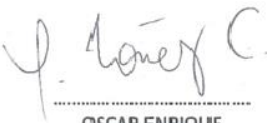
CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.


.....
RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL


.....
LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


.....
OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/P3

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.