



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilSecretaría Técnica
Tribunal del Servicio
Civil

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

RESOLUCIÓN Nº 002081-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3388-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EDUARDO DELFIN HARO ESTABRIDIS
ENTIDAD : COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR UN (1) DÍA SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDUARDO DELFIN HARO ESTABRIDIS y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 004-2018-DV-OGA-URH, del 24 de julio de 2018, emitida por Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 29 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 086-2017-DV-PE¹, del 21 de julio de 2017, la Presidencia Ejecutiva de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario, entre otros, al señor EDUARDO DELFIN HARO ESTABRIDIS, Director encargado de la Dirección de Asuntos Técnicos (periodo: 16 de febrero de 2015 al 4 de marzo de 2014), en adelante el impugnante, por presuntamente haberse pronunciado favorablemente y/u otorgado la conformidad de servicio respecto de la Orden de Servicio Nº 01257-14 y el Contrato Nº 077-2014-DEVIDA, sin verificar la calidad e idoneidad de los servicios prestados.

En tal sentido, le imputaron la transgresión de los literales a) y c) del artículo 56º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, aprobado por Resolución de Secretaría General Nº 009-2014-DV-SG², en lo sucesivo el RIT, el literal f) del

¹ Notificado al impugnante el 24 de julio de 2017.

² **Reglamento Interno de Trabajo de DEVIDA, aprobado por Resolución de Secretaría General Nº 009-2014-DV-SG**

“Artículo 56º.- Los trabajadores de DEVIDA tienen las siguientes obligaciones:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

artículo 35º del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo Nº 047-2014-PCM³, en adelante el ROF, la Orden de Servicio Nº 00657-14 que establecía que la Dirección de Asuntos Técnicos verificará la calidad y cumplimiento de las condiciones contractuales, la cláusula novena del Contrato Nº 077-2014-DEVIDA - “Contratación de una empresa especializada para la realización de la V Encuesta Nacional de Consumo de Drogas en Población General 2014”, al ser una de las obligaciones la supervisión y conformidad del servicio de parte de la Dirección de Asuntos Técnicos. En virtud de ello, le atribuyeron la comisión de la falta administrativa contemplada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057⁴, Ley del Servicio Civil.

2. Habiendo solicitado ampliación del plazo, el 31 de julio de 2017, el impugnante presentó sus descargos frente a los cargos que se le atribuyó, solicitando ser archive el procedimiento disciplinario, por las siguientes razones:
 - (i) No existió falta imputable a su persona porque el servicio prestado no fue durante su encargo, sino fue trabajado con anterioridad.
 - (ii) Firmó la conformidad porque contó con un informe del especialista que avaló que todo estaba conforme.
 - (iii) No se indicó cual es la subsunción de la falta relacionado a la firma de la conformidad del ítem 7 y 8, tampoco señalaron las funciones que presuntamente incumplió.

a) Desempeñar sus funciones con honestidad, dedicación, eficiencia y responsabilidad en concordancia con los objetivos institucionales.

(...)

c) Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y, en general, con las normas, manuales, directivas y otras que imparta DEVIDA relativas al cargo o función que desempeña”.

(...)”.

³ **Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo Nº 047-2014-PCM**

“Artículo 35º.- La Dirección de Asuntos Técnicos tiene las siguientes funciones:

(...)

f) Conducir el Observatorio Peruano de Drogas, construyendo una red que proporcione información objetiva, confiable, actualizada y comparable sobre la situación de las drogas, su producción, comercialización y consumo en el país y el resto del mundo.

(...)”.

⁴ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85º.- **Faltas de carácter disciplinario**

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

3. Con Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 004-2018-DV-OGA-URH⁵, del 24 de julio de 2018, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, resolvió sancionar al impugnante imponiéndole la medida disciplinaria de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado que incurrió en negligencia en el desempeño de sus funciones, en tanto se pronunció favorablemente y otorgó la conformidad de servicios, respecto de la Orden de Servicio N° 01257-14 y el Contrato N° 077-2014-DEVIDA, sin verificar la calidad e idoneidad de los servicios prestados, advirtiéndose inconsistencias y deficiencias en la ejecución de la encuesta encargada, que debió identificarlas oportunamente en el desempeño eficiente de sus funciones.

Por tal motivo, se señaló que transgredió los literales a) y c) del artículo 56° del RIT, el literal f) del artículo 35° del ROF, la Orden de Servicio N° 00657-14, la cláusula novena del Contrato N° 077-2014-DEVIDA, atribuyéndole de esta forma, la comisión de la falta administrativa contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. No conforme con la decisión, el 15 de agosto de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 004-2018-DV-OGA-URH, solicitando se declare fundado su recurso, bajo los siguientes argumentos:
- (i) No existió la motivación suficiente porque no se precisó qué funciones habría desempeñado de manera negligente.
 - (ii) No se subsumió adecuadamente su conducta con los hechos imputados.
 - (iii) No participó en la supervisión de los productos 7 y 8 porque estos fueron presentados con anterioridad a su encargatura.
 - (iv) Firmó la conformidad de los productos 7 y 8 al existir un informe previo donde recibió una opinión favorable.
 - (v) El procedimiento administrativo disciplinario se encuentra prescrito porque la Secretaría Técnica tomó conocimiento de los hechos el 25 de julio de 2016.
5. Mediante Oficio N° 000197-2018-DV-OGA-URH, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

⁵ Notificada al impugnante el 26 de julio de 2018.



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

6. Con Oficios N^{os} 011214-2018-SERVIR/TSC y 011215-2018-SERVIR/TSC, se comunicó a la Entidad y al impugnante, respectivamente, la admisión del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.
7. Cabe precisar que el 2 de octubre de 2018, el impugnante solicitó el uso de la palabra y adjuntó jurisprudencia a efectos que sea tomado en cuenta por este Tribunal.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

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

“Artículo 17^o. - 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 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”.

⁷ **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



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

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. 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 Civil⁹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹².

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

⁹ **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.

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”.

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

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

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

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

¹¹ El 1 de julio de 2016.

¹² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“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;
- Aprobar la política general de la institución;



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

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

Del régimen disciplinario aplicable

13. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley

- 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

¹³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

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

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

- 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.



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

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada 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 4.1¹⁶ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resulta 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.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución

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

c) Los directivos públicos;

d) Los servidores civiles de carrera;

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

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

¹⁶**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

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

de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

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

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

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otros¹⁷.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

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

¹⁷Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.



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

General, siguiendo las reglas sustantivas y/o procedimentales mencionadas en los numerales precedentes, según corresponda.

22. En el presente caso, de la lectura de los documentos que obran en el expediente administrativo, así como el informe escalafonario, se advierte que el impugnante se encontraba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.
23. En tal sentido, apreciándose que los hechos que se le imputaron ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, este Colegiado concluye que corresponde que se apliquen al presente caso las normas sustantivas y procedimentales de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del procedimiento

24. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:
 - (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
 - (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
 - (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
25. En el presente caso, se advierte en el Informe N° 000010-2017-DV-STRDPS, del 18 de julio de 2017, que la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Entidad, recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, entre otros, al impugnante, identificando al órgano instructor en mérito a lo dispuesto por el numeral 13.2 de la 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.
26. Al respecto, teniendo en cuenta que se encuentran involucrados varios imputados a los cuales se les instauró procedimiento disciplinario bajo la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 086-2017-DV-PE; cabe indicar que esta Sala previamente



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

ya ha emitido un pronunciamiento a través de la Resolución N° 001822-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala (emitido en el expediente N° 3442-2018-SERVIR/TSC), del 14 de septiembre de 2018, en donde se estableció que en el presente procedimiento no nos encontramos frente a un caso de concurso de infractores porque no existiría unidad de hecho como así lo exige la figura, por lo tanto, se declaró la nulidad de la totalidad del procedimiento administrativo disciplinario, ordenándose retrotraerlo hasta la precalificación de la falta.

27. No obstante ello, se aprecia que en el presente procedimiento iniciado contra el impugnante fue instaurado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 086-2017-DV-PE, emitido por la Presidencia Ejecutiva de la Entidad, es decir el jefe inmediato del impugnante. Asimismo, la sanción de suspensión fue impuesta por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, a través de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 004-2018-DV-OGA-URH.
28. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que para el caso del impugnante, el procedimiento coincidió con las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, por lo tanto, no sería necesario declarar la nulidad del procedimiento, debiéndose pronunciarse sobre el fondo del asunto.

Sobre la presunta vulneración al deber de la debida motivación y el principio de tipicidad

29. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo¹⁸ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública¹⁹; por lo que no son admisibles como tal la

¹⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

¹⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.



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

exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 6.3 del artículo 6º del TÚO de la Ley Nº 27444.

30. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos esenciales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TÚO de la Ley Nº 27444²⁰. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º del referido TÚO de la Ley Nº 27444²¹.
31. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”*²².
32. En función a ello, la motivación de resoluciones permite *“evidenciar que el fallo es una decisión razonada en términos de Derecho y no un simple y arbitrario acto de*

²⁰**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial”.

²¹**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14”.

²²Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 01480-2006-AA/TC.



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

voluntad de quien está llamado a juzgar, en ejercicio de un rechazable -en nuestra opinión- absolutismo judicial”²³.

33. Siguiendo esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional ha expuesto también que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”²⁴.*

34. De igual manera, el máximo intérprete de la constitución estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”²⁵.* De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos²⁶:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones calificadas.

35. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente:

“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento

²³MILLIONE, Cirio. El derecho a obtener una resolución de fondo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español, Universidad de Córdoba, p. 16.

²⁴Fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC.

²⁵Ibídem.

²⁶Ibídem.



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

*formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico*²⁷.

36. En relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 246º del TUO de la Ley N° 27444²⁸ señalan que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado; y que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.
37. Por lo que las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable²⁹.

²⁷Literal a) del fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC.

²⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 246º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

1. Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras”.

²⁹VERGARAY, Verónica y GÓMEZ APAC, Hugo, La Potestad Sancionadora y los Principios del Derecho Sancionador. En: Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, Libro Homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-2009. Pág.403.



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

38. Asimismo, respecto al principio de legalidad y tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(...) el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal”³⁰.*
39. En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.
40. Al respecto, el impugnante en su recurso de apelación argumentó que no existió la motivación suficiente porque no se precisó qué funciones habría desempeñado de manera negligente. Asimismo, indicó que no se subsumió adecuadamente su conducta con los hechos imputados.
41. No obstante, de la revisión de la resolución impugnada, se observa que se le atribuyó haber incurrido en negligencia en desempeño de las funciones porque no ejerció adecuadamente su deber de seguimiento y supervisión inherentes a su cargo. Del mismo modo, se aprecia que al impugnante, se le atribuyó la transgresión del literal a) del artículo 56º del RIT de la Entidad, la cual establece que los trabajadores de la Entidad deben desempeñar sus funciones con dedicación, eficiencia y responsabilidad, obligación que se condice con la falta imputada.
42. Cabe indicar también, que le atribuyeron el incumplimiento de lo señalado en la Orden de Servicio Nº 00657-14, la cual establecía que la Dirección de Asuntos Técnicos verificará la calidad y cumplimiento de las condiciones contractuales. Además, le imputaron la cláusula novena del Contrato Nº 077-2014-DEVIDA

³⁰Fundamento 11 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 06301-2006-AA/TC.



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

“Contratación de una empresa especializada para la realización de la V Encuesta Nacional de Consumo de Drogas en Población General 2014”, al no haber cumplido con la obligación de la supervisión y conformidad del servicio, documentos que también se encuentran relacionados con la comisión de la falta.

43. Así las cosas, la Entidad sancionó al impugnante al haber incurrido en negligencia por advertirse inconsistencias y deficiencias en la ejecución la encuesta encargada, las cuales no identificó oportunamente en el desempeño eficiente de sus funciones con el seguimiento y supervisión diligente y adecuado que garantice la idoneidad del producto.
44. Por tal motivo, este cuerpo Colegiado considera que en el presente caso, la Entidad ha motivado las razones por la cual se le impuso la sanción de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones. Asimismo, se aprecia que se ha desarrollado de manera clara y concreta las razones por la cual incurrió en responsabilidad, señalando los medios de pruebas y el fundamento jurídico que dieron mérito a la sanción impuesta, siendo suficiente para este Tribunal para determinar que se cumplió con el deber de motivación y con el principio de tipicidad.
45. En ese sentido, este cuerpo Colegiado considera que la Entidad ha cumplido con sustentar las razones por la cual se sancionó al impugnante, así como cumplió con tipificar la falta de acuerdo a los hechos atribuidos, por lo que corresponde desestimar este extremo de la apelación.

Sobre la acreditación de la falta

46. Es importante empezar señalando que mediante Concurso Público N° 004-2014-DEVIDA denominado “Contratación de empresa especializada para elaborar el V Estudio de Consumo de Drogas en Población General 2014”, la Entidad solicitó los servicios de una empresa especializada para obtener información nacional y por regiones naturales para identificar las regiones con mayor vulnerabilidad ante el problema de consumo de drogas.
47. Es así que mediante Contrato N° 077-2014-DEVIDA denominado “Contratación de una empresa especializada para la realización de la V Encuesta Nacional de Consumo de Drogas en Población General 2014”, del 19 de noviembre de 2014, se contrató la prestación de servicios de la empresa “CEPTIS” al habersele otorgado la buena pro derivado del Concurso Público N° 004-2014-DEVIDA.



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

48. Del mismo modo, se aprecia que mediante la Orden de Servicio N° 01257-14, del 5 de diciembre de 2014, la Entidad dispuso el pago por los servicios prestados por la empresa “CEPTIS”, conforme a las condiciones establecidas en las bases integradas y los términos de referencia del Concurso Público N° 004-2014-DEVIDA.
49. No obstante, mediante Informe N° 001/2015-JECD/VCMG, del 17 de junio de 2015, los Especialistas de la Dirección de Promoción y Monitoreo comunicaron a la Dirección de la Promoción y Monitoreo, informaron sobre la ejecución de la consultoría de la V Encuesta Nacional de Consumo de Drogas en Población General 2014, a cargo de la empresa “CEPTIS”, lo siguiente:

“Las evidencias se orientan a que las inconsistencias encontradas, no se derivan de un inadecuado diseño metodológico ni de procesamiento estadístico, sino más bien de la implementación de los procesos, en especial a la falta de coordinación y supervisión, en tal sentido implementar correctivos estadísticos no sería la solución. Adicionalmente resulta inviable aplicar procedimientos correctivos y/o de revisión sobre los procesos de trabajo de campo pues ya han pasado 6 meses desde el periodo de ejecución” (Sic)

50. Del mismo modo, a través del Informe N° 06-2016-DV-DPM-SDM/VCMG-JECD, del 14 de abril de 2016, los citados especialistas emitieron opinión técnica llegando a las siguientes conclusiones y recomendaciones respecto a la ejecución de los estudios de consumo de drogas 2014:

“III. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en ambos estudios bajo las deficiencias metodológicas severas claramente identificadas, han generado resultados inválidos que no pueden ser considerados como representativos de las poblaciones investigadas.

El nivel de deficiencias compromete aspectos básicos de los procedimientos de investigación, por lo que ninguno resultado puede ser considerado como válido.

No existe posibilidad de implementar correctivos o ajustes, pues la mayor parte de las deficiencias corresponden a la etapa de ejecución del trabajo de campo, lo que solo hubiera podido resolverse haciendo ajustes durante la ejecución del estudio.

IV. RECOMENDACIONES

Se recomienda no hacer uso de los resultados de ambos estudios, dado las serias irregularidades metodológicas que han hecho inválido sus resultados.

Consideramos innecesario someter a una revisión por terceros, dado que las irregularidades son de tal magnitud que exponerlas fuera del ámbito de DEVIDA, podría revertir en pérdida de credibilidad de las informaciones producidas por la entidad”. (Sic)



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

51. Cabe indicar que ante las serias deficiencias advertidas en los informes anteriormente citados, la Entidad contrató los servicios de INNOVAPUCP, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, a efectos que realice un análisis, entre otros, del V Encuesta Nacional de Consumo de Drogas en Población General 2014, siendo una de las recomendaciones, la siguiente: *“Se recomienda no usar el estudio para toma de decisiones, por cuanto metodológicamente carece de rigurosidad científica en el planteamiento de su metodología y su diseño muestral”*.
52. De lo expuesto hasta el momento, se advierte que existieron serias deficiencias en la prestación del servicio brindado por parte de la empresa “CEPTIS”, a pesar de ello, se emitieron las conformidades del servicio que conllevó a pagarle la contraprestación conforme se evidenció de la Orden de Servicio N° 01257-14, del 5 de diciembre de 2014.
53. Ahora bien, conforme se desprende de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 004-2018-DV-OGA-URH, el impugnante fue sancionado con suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones, al haberle acreditado que incurrió en negligencia al haberse pronunciado favorablemente y/o otorgado la conformidad de servicio respecto de la Orden de Servicio N° 01257-14 y el Contrato N° 077-2014-DEVIDA, sin verificar la calidad e idoneidad de los servicios prestados, advirtiéndose inconsistencias y deficiencias en la ejecución de la encuesta encargada, que debió identificarlas oportunamente en el desempeño eficiente de su funciones.
54. Sobre el particular, conforme se indicó anteriormente, en el presente caso existe una pluralidad de implicados, entre ellos, el impugnante, sin embargo, de la revisión de la resolución de instauración así como de la sanción, limitan el actuar del impugnante al siguiente hecho:
- “Que, mediante documento de fecha 19 de febrero de 2015, el señor Eduardo Haro Estabridis, Director (e) de Asuntos Técnicos, emite la conformidad del servicio a favor del Centro de Estudios de Prevención, Tratamiento, Investigación y de Salud – CEPTIS, por los productos 7 y 8, Informe de Trabajo de Campo e Informe Final, respectivamente, según el Contrato N° 077-2014-DEVIDA (Orden de Servicio N° 01257-14) por la “Contratación de una empresa especializada para la realización de la V Encuesta Nacional de Consumo de Drogas en Población General 2014” (Sic)*
55. Así las cosas, se entiende que respecto al impugnante se le atribuyó responsabilidad administrativa porque incurrió en negligencia por dar la conformidad de los productos 7 y 8 que son el Informe de Trabajo de Campo e



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

Informe Final, respectivamente, cuando se encontraba como encargado de la Dirección de Asuntos Técnicos (periodo: 16 de febrero de 2015 al 4 de marzo de 2014).

56. En ese sentido, es necesario recordar que todo trabajador al servicio al Estado se encuentra sujeto a deberes y obligaciones, los cuales debe cumplir personal y diligentemente.
57. En esa línea, 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 (...)”³¹.
58. Por lo que 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 constituye un deber que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación para colaborar con el logro de los objetivos de su empleador.
59. Ahora bien, el impugnante ha sostenido que no participó en la supervisión de los productos 7 y 8 porque estos fueron presentados con anterioridad a su encargatura. Del mismo modo, indicó que firmó la conformidad de los productos 7 y 8 al existir un informe previo donde recibió una opinión favorable.
60. Cabe indicar que en la cláusula novena del Contrato N° 077-2014-DEVIDA expresamente señala lo siguiente: **“La supervisión y la conformidad del servicio se regula por lo dispuesto en el artículo 176° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado y será otorgada por el Observatorio Peruano de Drogas con el V°B° de la Dirección de Asuntos Técnicos de DEVIDA, quien verificará la calidad y cumplimiento de las condiciones contractuales”**. (Énfasis es nuestro). En ese mismo sentido, la Orden de Servicio N° 01257-14 contempla que la Dirección de Asuntos Técnicos de la Entidad, verificará la calidad y cumplimiento de las condiciones contractuales.

³¹MORGADO 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.



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

61. Siendo así, lo argumentado por el impugnante no puede ser un eximente de responsabilidad, por cuanto como Director encargado de Asuntos Técnicos de la Entidad, se encontraba en la obligación de verificar la calidad y el cumplimiento de las condiciones contractuales, más aun si de acuerdo al Informe N° 06-2016-DV-DPM-SDM/VCMG-JECD, del 14 de abril de 2016, advirtió que existieron serias irregularidades metodológicas e inclusive afirmó que las irregularidades son de tal magnitud que exponerlas fuera del ámbito de la Entidad, podría revertir en pérdida de credibilidad de las informaciones producidas por la institución; aspecto que fue corroborada por INNOVAPUCP la cual recomendó no usar el estudio efectuado por la empresa “CEPTIS” para toma de decisiones, al carecer de rigurosidad científica en el planteamiento de su metodología y su diseño muestral.
62. En ese sentido, queda claro que el impugnante no actuó de acuerdo a lo establecido en el literal a) del artículo 56° del RIT de la Entidad que establece que es una obligación de los trabajadores desempeñar sus funciones con eficiencia y responsabilidad en concordancia con los objetivos institucionales.
63. Por otro lado, no debe dejarse de lado que el cargo que ocupaba el impugnante le exigía mayor celo en sus funciones, por lo tanto, antes de haber firmado las conformidades de los productos 7 y 8, pudo efectuar la revisión de la calidad y el cumplimiento del estudio efectuado por la empresa “CEPTIS”, siendo una función inherente a su cargo realizar la supervisión de los trabajos efectuados antes de dar una conformidad.
64. Si bien es cierto, el impugnante indicó que firmó la conformidad de los productos 7 y 8 al existir el Informe N° 02-2015-AOPD/NLV donde recibió una opinión favorable, es cierto también que tenía la obligación de verificar la correcta emisión de dicho informe, más aun si afirmó que fue elaborado con fecha anterior a su encargatura, pues no le constaba si el estudio efectuado contaba con la calidad de acuerdo a los términos contractuales. No es menos cierto que la responsabilidad por las deficiencias del citado informe recaen, en primer término, en quien era el encargado de su elaboración, y luego, en sus superiores, por omitir realizar una adecuada supervisión del mismo.
65. Del mismo modo, cabe indicar que el Tribunal del Servicio Civil ha sostenido en reiterados pronunciamientos que si bien el personal jerárquico es el que debe efectuar las observaciones correspondientes del trabajo de sus dependientes, no es menos cierto que el grado de atención no será el mismo para todas las líneas verticales de trabajo. De ahí que pedirle al superior jerárquico que tenga un absoluto e irrestricto control de lo que hacen sus subordinados, puede resultar un actuar desproporcionado e incluso impracticable. El superior jerárquico tiene un



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

grado de control, y por tanto es responsable por las negligencias cometidas por su dependientes, pero siempre dentro de un margen de razonabilidad y teniendo en cuenta que no es el responsable directo de su irregulares.

66. Siendo así, consideramos que el impugnante incurrió en responsabilidad administrativa, la cual se encuentra acreditada en el expediente administrativo, sin embargo la sanción a imponerse debe ser acorde a su participación, aspecto que fue tomado en cuenta por la Entidad, por tal motivo, se le impuso la medida disciplinaria de suspensión por (1) día sin goce de remuneraciones, sanción que esta Sala coincide teniendo en cuenta las circunstancias antes citadas.
67. Por las consideraciones expuestas, esta Sala aprecia se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado, al haber incurrido en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, en consecuencia, estima que debe declararse infundado el recurso de apelación presentado.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

68. En el artículo 94º de la Ley Nº 30057, se establecen los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Con respecto a este último, se establece que, entre el inicio del procedimiento administrativo y la resolución final del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año³².
69. No obstante, el impugnante en su recurso de apelación argumentó que el procedimiento administrativo disciplinario se encuentra prescrito porque la Secretaría Técnica tomó conocimiento de los hechos el 25 de julio de 2016.
70. Sin embargo, es importante precisar que de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Sala Plena Nº 002-2016-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil ha

³²Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 94º.- 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”.



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

establecido que el Secretario Técnico no es una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario bajo los siguientes argumentos:

“Bajo esa premisa, tenemos que el artículo 92º de la Ley señala expresamente que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son: el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil. Precisa, también, que estas autoridades cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico. Pero, de acuerdo a la Ley, este último no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes”³³.

Entonces, podemos inferir que para efectos de la Ley, el Secretario Técnico no constituye una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, y por ende, no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o imponer sanción alguna”. (Énfasis es nuestro)

71. En ese sentido, a criterio de esta Sala, al no considerarse la Secretaría Técnica como una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, se considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario.
72. Siendo así, corresponde desestimar el argumento expuesto por el impugnante, ya que el Secretario Técnico no constituye una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, y por ende, no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o imponer sanción alguna.

³³ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 92. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

(...)

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes”.

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



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

Sobre la audiencia especial

73. En el presente caso, el impugnante solicitó al Tribunal que se programe una audiencia a fin de exponer sus argumentos de defensa.
74. Al respecto, el artículo 21º del Reglamento del Tribunal, refiere que las Salas del Tribunal 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.
75. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado en constante jurisprudencia, que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando los titulares de los derechos e intereses legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa, pero no cualquier imposibilidad de ejercer esos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. En este sentido, 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 recurrente, ya 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 posición³⁴.
76. Así tenemos que, el Tribunal 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.
77. En esta línea, esta Sala estima que la atención de la solicitud de la impugnante será innecesaria considerando los hechos expuestos en los numerales precedentes.

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

³⁴Sentencia recaída en el Expediente Nº 01147-2012-PA/TC. Fundamentos décimo sexto y décimo octavo. 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.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Secretaría Técnica
Tribunal del Servicio
Civil

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDUARDO DELFIN HARO ESTABRIDIS y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 004-2018-DV-OGA-URH, del 24 de julio de 2018, emitida por Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor EDUARDO DELFIN HARO ESTABRIDIS y a la COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA.

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

L2/CP7