



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

**RESOLUCIÓN Nº 00685 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 8282-2011-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : WILLIAM LLANOS SECLÉN  
**ENTIDAD** : PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DESPIDO

**SUMILLA:** *Se declara FUNDADO en parte, el recurso de apelación interpuesto por el señor WILLIAM LLANOS SECLÉN en contra del acto administrativo contenido en la Carta Nº 012-2011-PEJEZA/8101 del 18 de abril de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA; en el extremo referido a la comisión de la falta consistente en haber usurpado funciones que le corresponden al Órgano de Control Institucional de la entidad, al arrogarse facultades distintas a la que le corresponden, REVOCANDO este extremo del acto administrativo impugnado.*

*Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor WILLIAM LLANOS SECLÉN en contra del acto administrativo contenido en la Carta Nº 012-2011-PEJEZA/8101 del 18 de abril de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA; en el extremo referido a la comisión de la falta consistente en haber permitido la elaboración de las planillas de Asignación Personal (quinquenos) en diciembre de 2008, por los supuestos adeudos (devengados o reintegros) que este derecho habría generado por los meses de enero a mayo de 2005 y de enero a abril de 2006, así como haber dado su visto bueno para el trámite de su posterior pago, sin haber hecho de conocimiento ni haber tenido la autorización de su jefe inmediato, por lo que se CONFIRMA este extremo del acto administrativo impugnado.*

Lima, 3 de julio de 2013

**ANTECEDENTES**

1. El 3 de marzo de 2011, la Dirección Ejecutiva del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, en adelante la entidad, notificó al señor WILLIAM LLANOS SECLÉN, en adelante el impugnante, una carta de pre-aviso de despido, mediante la cual se le imputaba que habría incurrido en faltas graves laborales contempladas en los incisos a), d) y f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>1</sup>, así como en los incisos a),

<sup>1</sup> Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

d) y f) el artículo 38º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad<sup>2</sup>.

“**Artículo 25º.**- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

(...)

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

(...)”.

<sup>2</sup> **Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, aprobado por Resolución del Consejo Directivo N° 010-2010-PEJEZA**

“**Artículo 38º.**- El despido del trabajador es la medida disciplinaria por la cual la entidad da por concluida la relación contractual con un trabajador; ante la comisión de cualquiera de las faltas graves previstas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En tal sentido, se consideran faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

(...)

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

(...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

La falta imputada al impugnante consistió en haber usurpado funciones que no le correspondían al haber sustraído documentación reservada del órgano de control institucional de la entidad y haber realizado investigaciones, a través de terceras personas, sobre la veracidad de dicha documentación con respecto a la participación del Presidente del Consejo Directivo en una sesión de dicho consejo. Seguidamente, se señaló que su conducta consistente en imputar hechos falsos a los representantes del Consejo Directivo de la entidad, es reiterada. En tal sentido, se le otorgó un plazo de seis (6) días naturales para presentar sus descargos.

2. El 16 de marzo de 2011, la entidad envió una segunda carta de pre-aviso de despido al impugnante, mediante la cual se le imputaba que habría incurrido en la falta grave laboral contemplada en el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La falta imputada al impugnante se sustentó en la Acción de Control 2-0609-2011-001 “Examen Especial Pago de Asignación Personal (Quinquenios) en diciembre 2008”, efectuada por el órgano de control institucional de la entidad, mediante la cual se determinó que el impugnante, cuando ocupó el cargo de Jefe de la Unidad de Personal, habría incumplido las funciones asignadas, específicamente la contemplada en el inciso b) del artículo 44º del Manual de Organización y Funciones de la entidad, aprobado por Resolución Directoral Nº 296-2005-INADE/8101<sup>3</sup>, al haber permitido la elaboración de las planillas de asignación personal en diciembre de 2008 y dado su visto bueno para el trámite de su posterior pago, sin haber hecho de conocimiento ni haber tenido la autorización de su jefe inmediato, así como por no haber informado oportunamente a su jefe inmediato sobre el exceso de la asignación personal calculado erróneamente a favor de un trabajador de la entidad. En tal sentido, se le otorgó un plazo de seis (6) días naturales para presentar sus descargos.

3. Mediante escritos presentados el 9, 22 y 25 de marzo de 2011, el impugnante presentó sus descargos manifestando lo siguiente:

- (i) No es cierto que el otorgamiento del beneficio de los quinquenios necesitaba el acuerdo del Consejo Directivo de la entidad en el año 2008, ya que dicho

<sup>3</sup> Manual de Organización y Funciones de la entidad, aprobado por Resolución Directoral Nº 296-2005-INADE/8101

“Artículo 44º.- Funciones de la Unidad de Personal

(...)

b) Cumplir y hacer cumplir las normas administrativas y procedimientos de la entidad y las normas de control interno emitidas por la Contraloría.

(...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

beneficio laboral fue restituido por la Resolución Directoral N° 140-2006-INADE/8101 del 29 de diciembre de 2006, por lo que se encontraba vigente, no habiendo motivo para suspender su otorgamiento.

- (ii) No tiene responsabilidad en los hechos imputados ya que, de acuerdo al Manual de Especificaciones de Funciones de la entidad, la elaboración de las planillas correspondía al cargo de Técnico de Personal y no al Jefe de la Unidad de Personal.
- (iii) Es responsabilidad del área de administración de la entidad haber visado los comprobantes de pago mediante los cuales se otorgó el beneficio.
- (iv) Con respecto a la imputación de no haber informado oportunamente a su jefe inmediato sobre el exceso de la asignación personal calculado erróneamente a favor de un trabajador de la entidad, esta operación se realizó sin su intervención ni conocimiento, tal como se señala en el Informe N° 041-2010-PEJEZA/DSV del 22 de noviembre de 2010. Adicionalmente, él fue quien puso en conocimiento del pago en exceso realizado.
- (v) Le correspondía a la Unidad de Contabilidad de la entidad comprometer y devengar los gastos por el beneficio otorgado y estas acciones debieron llevarse a cabo antes de comprometer los gastos en el sistema SIAF-SP, el día 28 de noviembre de 2008, en tanto él asumió el cargo de Jefe de la Unidad de Personal el día 3 de diciembre de 2008, por lo que no tiene responsabilidad en los hechos.

4. Con Carta N° 012-2011-PEJEZA/8101 de fecha 18 de abril de 2011 y notificada el día 20 de abril del mismo año, la entidad informa al impugnante su decisión de despedirlo por la comisión de las siguientes faltas:

- (i) En el ejercicio del cargo de Jefe de la Unidad de Contabilidad, al haber usurpado funciones que le correspondían al Órgano de Control Institucional de la entidad, arrogándose facultades distintas al haber indagado sobre la veracidad de la firma consignada en un documento privado, mediante un correo electrónico dirigido a una ex servidora de la entidad, incurriendo en falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como en el inciso a) del artículo 38° del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.
- (ii) En el ejercicio del cargo de Jefe de la Unidad de Personal, al haber permitido la elaboración de las planillas de Asignación Personal (quinquenos) en diciembre de 2008, por los supuestos adeudos (devengados o reintegros) que este derecho habría generado por los meses de enero a mayo de 2005 y de enero a abril de 2006, así como haber dado su visto bueno para el trámite de su posterior pago, sin haber hecho de conocimiento ni haber tenido la autorización de su jefe inmediato. De este modo, se le imputó al impugnante



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

haber incurrido en la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como en el inciso a) del artículo 38º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, al haber incumplido las funciones asignadas en el inciso b) del artículo 44º del Manual de Organización y Funciones de la entidad, aprobado por Resolución Directoral Nº 296-2005-INADE/8101.

5. El 20 de abril de 2011, con Oficio Nº 058-2011-PEJEZA/8106.1, el impugnante solicitó a la entidad reconsiderar la sanción impuesta y suspender la ejecución de la misma hasta haber agotado la vía administrativa.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con la Carta Nº 012-2011-PEJEZA/8101, mediante escrito presentado el 4 de mayo de 2011, el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, de acuerdo a los siguientes argumentos:
- (i) Con respecto a la primera imputación, consistente en haber usurpado funciones del Órgano de Control Institucional de la entidad, al arrogarse facultades distintas a la que le correspondían como Jefe de la Unidad de Contabilidad, reconoció haber dirigido un correo electrónico a una servidora, como una mera consulta y no en calidad de Jefe de la Unidad de Contabilidad, conducta que no se encuentra prohibida, ya que no afecta las relaciones laborales, más aún cuando no se obtuvo la información que se pidió. Por otro lado, la entidad no ha explicado cómo obtuvo dicho correo electrónico, habiendo transgredido los derechos a la intimidad personal, al secreto y la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados.
  - (ii) No se ha acreditado la falta consistente en la intromisión de las actuaciones del Órgano de Control Institucional de la entidad, ni que se haya conminado a la servidora destinataria del correo electrónico a proporcionar dicha información.
  - (iii) Según el artículo 361º del Código Penal, la usurpación de funciones se da cuando se ejerce o usurpa una función pública, esto es, actuar en forma oficial o actuar con conciencia y voluntad de ejercer una función, lo cual no se ha dado en el presente caso, ya que no ha ejercido funciones del Jefe del Órgano de Control Institucional de la entidad.
  - (iv) Con respecto a la segunda imputación, consistente en que en el ejercicio del cargo de Jefe de la Unidad de Personal, permitió la elaboración de las planillas de Asignación Personal (quinquenios) en diciembre de 2008, por los supuestos adeudos (devengados o reintegros) que este derecho habría generado por los meses de enero a mayo de 2005 y de enero a abril de 2006, así como haber



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

dado su visto bueno para el trámite de su posterior pago, sin haber hecho de conocimiento ni haber tenido la autorización de su jefe inmediato manifestó que:

- Se le designó en el cargo de Jefe de la Unidad de Personal el día 3 de diciembre de 2008, por lo que no participó en la fase de compromiso de pago de quinquenios, la cual fue realizada en el sistema SIAF-SP el día 28 de noviembre de 2008.
- Las funciones de comprometer y devengar gastos corresponden a la Unidad de Contabilidad de la entidad y estas funciones debieron ejecutarse antes de comprometer los gastos en el sistema SIAF-SP, por lo que al existir un compromiso formalizado y estando las partidas ya presupuestadas, la Unidad de Personal a su cargo cumplió con el procedimiento establecido remitiendo las preplanillas a la Unidad de Contabilidad, quien efectuó la fase del devengado y las remitió posteriormente a la Unidad de Tesorería para efectuar el pago el día 15 de diciembre de 2008, es decir, después de 12 días de haber iniciado en el ejercicio del cargo.
- El pago de quinquenios devengados también se realizó en los años 2006 y 2007, siguiendo el mismo procedimiento, por lo que, al asumir el cargo de Jefe de la Unidad de Personal siguió el mismo procedimiento de años anteriores, máxime si ya existían fondos comprometidos antes de su gestión.
- La autorización de los devengados correspondía al Jefe de la Oficina de Administración.
- Se ha atentado contra los principios de proporcionalidad y razonabilidad y el derecho a la igualdad con la sanción impuesta, ya que a los otros servidores involucrados en la acción de control, no se le han impuesto sanciones tan drásticas.

7. Con Carta Notarial N° 014-2011-PEJEZA/8101 del 18 de mayo de 2011, se informó al impugnante que el recurso de reconsideración presentado el 20 de abril de 2011 resultaba improcedente, por cuanto también había formulado recurso de apelación contra el mismo acto administrativo.
8. Mediante Oficios N° 385-2011-PEJEZA/8101, N° 271-2013-PEJEZA/8101 y N° 341-2013-PEJEZA/8101, la entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951<sup>5</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, 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 en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.
11. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cuatro (4) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

<sup>4</sup> Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos  
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

<sup>5</sup> 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”.

<sup>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

12. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:

- (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
- (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2010-PCM.
- (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.

13. 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 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

14. El impugnante se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

En tal sentido, esta Sala considera que, al tener el impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso además de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión de la entidad en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal.

Sobre la primera falta imputada: la validez de los medios probatorios

15. Previamente al análisis de la primera falta imputada al impugnante, consistente en haber usurpado funciones del Órgano de Control Institucional de la entidad, al arrogarse facultades distintas a las que le correspondían como Jefe de la Unidad de Contabilidad, al haber indagado sobre la veracidad de la firma consignada en un documento privado, mediante un correo electrónico dirigido a una ex servidora, resulta pertinente evaluar la validez de este medio probatorio, utilizado por la entidad para imputar la falta al impugnante.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

16. Al respecto, con Carta de Pre-Aviso de Despido de fecha 2 de marzo de 2011, se imputó la falta al impugnante, fundamentando los hechos en un correo electrónico enviado por éste desde una dirección electrónica personal, a una ex servidora de la entidad y la respuesta a este correo emitida por la mencionada ex servidora. En la mencionada carta, se informó al impugnante que la ex servidora destinataria del correo electrónico, comunicó los hechos a la entidad así como el contenido de dichos correos electrónicos; sin embargo, no se especifica la manera en que la entidad tomó conocimiento formal de esta información. Asimismo, de la revisión del expediente, se verifica que los mencionados correos electrónicos son las únicas pruebas que sustentan la imputación de la falta y no se evidencia de los actuados la manera en que estos medios probatorios fueron puestos formalmente en conocimiento de la entidad.
17. De acuerdo a lo establecido en el inciso 10) del artículo 2º de la Constitución Política del Perú<sup>7</sup>, toda persona tiene derecho al secreto e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados. Seguidamente, se prescribe que los documentos privados, obtenidos con violación de este precepto no tienen validez legal.
18. Al respecto, la Sala considera que el correo electrónico emitido por el impugnante a la ex servidora de la institución, no resulta una prueba válida para iniciar un procedimiento de despido en su contra, ya que no consta en el expediente la forma de obtención formal por parte de la entidad de este medio probatorio que sustenta la imputación formulada en contra del impugnante, vulnerándose de este modo, el derecho constitucionalmente reconocido en el inciso 10) del artículo 2º de la Constitución Política del Perú.

<sup>7</sup> Constitución Política del Perú

“Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho a:

(...)

10. Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados.

Las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley. Se guarda secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen.

Los documentos privados obtenidos con violación de este precepto no tienen efecto legal.

Los libros, comprobantes y documentos contables y administrativos están sujetos a inspección o fiscalización de la autoridad competente, de conformidad con la ley. Las acciones que al respecto se tomen no pueden incluir su sustracción o incautación, salvo por orden judicial.

(...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Sobre la segunda falta imputada al impugnante

19. La segunda falta disciplinaria imputada al impugnante que ocasionó su despido consistió en que, en el ejercicio del cargo de Jefe de la Unidad de Personal, permitió la elaboración de las planillas de Asignación Personal (quinquenos) en diciembre de 2008, por los supuestos adeudos (devengados o reintegros) que este derecho habría generado por los meses de enero a mayo de 2005 y de enero a abril de 2006, así como haber dado su visto bueno para el trámite de su posterior pago, sin haber hecho de conocimiento ni haber tenido la autorización de su jefe inmediato.
20. Mediante Resolución Directoral Nº 051-86-INADE/8101 de fecha 30 de mayo de 1986, se reconoció como derecho de los trabajadores de la entidad, la percepción de una asignación personal por cada quinquenio de servicio oficial prestado al Estado, la cual fue otorgada hasta abril de 1993 ya que partir de dicha fecha, fue suspendida por motivos presupuestales. Mediante Resolución Directoral Nº 140-2006-INADE/8101 del 29 de diciembre de 2006, la Dirección Ejecutiva de la entidad, resolvió aprobar la restitución de este derecho, así como disponer que la Oficina de Administración, en coordinación con la Oficina de Presupuesto y Planificación, adopten las acciones necesarias orientadas a gestionar los recursos presupuestales necesarios.
21. En diciembre de 2008, se otorgó el pago a algunos trabajadores de la entidad, por el concepto de devengados de la asignación personal, cuya restitución se aprobó mediante Resolución Directoral Nº 140-2006-INADE/8101 del 29 de diciembre de 2006, por los meses de enero a mayo de 2005 y de enero a abril de 2006.
22. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35º de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto: *“El devengado es el acto mediante el cual se reconoce una obligación de pago, derivada de un gasto aprobado y comprometido, que se produce previa acreditación documental ante el órgano competente de la realización de la prestación o el derecho del acreedor. El reconocimiento de la obligación debe afectarse al Presupuesto Institucional, en forma definitiva, con cargo a la correspondiente cadena de gasto”*.
23. Por su parte, el numeral 13.1 del artículo 13º de la Directiva de Tesorería Nº 001-2007-EF/77-15, establece que *“La autorización de los devengados es competencia del Director de Administración o de quien haga sus veces o del funcionario a quien le sea asignada esa facultad de manera expresa”*.
24. Por su parte, el artículo 19º de la Ley Nº 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público, establece que: *“Los funcionarios de las entidades del*



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

*Sector Público competentes para comprometer gastos deben observar, previo a la emisión del acto o disposición administrativa de gasto, que la entidad cuente con la asignación presupuestaria correspondiente. Caso contrario devienen en nulos de pleno derecho”.*

25. Según el inciso b) del artículo 44º del Manual de Organización y Funciones de la entidad, aprobado por Resolución Directoral N° 296-2005-INADE/8101, la Unidad de Personal tiene como una de sus funciones: *“Cumplir y hacer cumplir las normas administrativas y procedimientos de la entidad y las normas de control interno emitidas por la Contraloría”.*
26. Por su parte, el Manual de Especificación de Funciones de la Oficina de Administración de la entidad, aprobado mediante Resolución Directoral N° 99-2005-INADE/8101, define como funciones específicas del Jefe de la Unidad de Personal: *“Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar las acciones de administración de personal de la Entidad”, “Cumplir y hacer cumplir las normas administrativas y procedimientos de la Entidad y las normas de control interno emitidas por la Contraloría”, así como “Conducir procesos técnicos de administración de personal, formulación y elaboración de planillas de remuneraciones”.*
27. De las normas citadas, se desprende que el impugnante, en su condición de Jefe de la Unidad de Personal de la entidad, es responsable del proceso de formulación y elaboración de planillas, por lo que se encuentra obligado a respetar las normas y procedimientos establecidos para tal fin. En tal sentido, al haber el impugnante otorgado su visto bueno a la elaboración de las planillas por conceptos con carácter de devengados y autorizado su posterior pago, debió contar con documentos que acrediten y autoricen el derecho reconocido y haber comunicado tales hechos a la Oficina de Administración de la entidad para que ésta, como órgano superior jerárquico, autorice el pago de dicho concepto.
28. En su recurso de apelación, el impugnante manifestó no tener responsabilidad en los hechos, ya que se le designó en el cargo de Jefe de la Unidad de Personal el día 3 de diciembre de 2008, por lo que no participó en la fase de compromiso de pago de quinquenios, la cual fue realizada en el sistema SIAF-SP el día 28 de noviembre de 2008.
29. De acuerdo al artículo 33º de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, la ejecución del gasto público comprende las siguientes etapas: (i) compromiso, (ii) devengado y (iii) pago.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

30. Al respecto, se debe considerar que la responsabilidad administrativa atribuida al impugnante se limita a su participación en la etapa del devengado, es decir de reconocimiento de la obligación de pago, la cual se materializó por la elaboración de las planillas por reintegro de asignación personal, su visación y posterior aprobación de pago por parte del impugnante como Jefe de la Unidad de Personal y no a la etapa anterior de compromiso del gasto. En tal sentido, el hecho de no haber participado en la etapa de compromiso de la ejecución del gasto, no exime al impugnante de responsabilidad por su actuación en la etapa del devengado, de acuerdo a los procedimientos establecidos.
31. Por lo expuesto, la Sala considera que en el presente caso se ha configurado el incumplimiento de obligaciones de trabajo dispuestas en las normas legales citadas en la presente resolución, por lo que el impugnante ha incurrido en el quebrantamiento de la buena fe laboral, constituyendo una causa justa de extinción del vínculo laboral.
32. Con respecto al argumento del impugnante consistente en la vulneración de los principios de proporcionalidad y razonabilidad y el derecho a la igualdad con la sanción impuesta, ya que a los otros servidores involucrados en la acción de control, no se les ha impuesto sanciones tan drásticas, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 33º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>8</sup>, por lo que resulta una facultad del empleador, decidir aplicar sanciones diferentes a los trabajadores involucrados en la acción de control, en atención a los antecedentes de cada uno, o a circunstancias coadyuvantes.
33. Finalmente, la Sala considera que, pese a haber desvirtuado la validez del primer cargo imputado al impugnante, por no contar con medios probatorios que acrediten la comisión de la falta, se ha acreditado la comisión de la segunda falta imputada, consistente en haber permitido la elaboración de las planillas de Asignación Personal (quinquenos) en diciembre de 2008, por los supuestos adeudos (devengados o reintegros) que este derecho habría generado por los meses de enero a mayo de 2005 y de enero a abril de 2006, así como haber dado su visto bueno para el trámite de su posterior pago, sin haber hecho de conocimiento ni haber tenido la autorización de su jefe inmediato, falta que configura una causa justa de extinción del vínculo laboral.

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”

“Artículo 33º.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO en parte, el recurso de apelación interpuesto por el señor WILLIAM LLANOS SECLÉN en contra del acto administrativo contenido en la Carta N° 012-2011-PEJEZA/8101 del 18 de abril de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA; en el extremo referido a la comisión de la falta consistente en haber usurpado funciones que le correspondían al Órgano de Control Institucional de la entidad, al arrogarse facultades distintas a las que le corresponden, REVOCANDO este extremo del acto administrativo impugnado.

**SEGUNDO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor WILLIAM LLANOS SECLÉN en contra del acto administrativo contenido en la Carta N° 012-2011-PEJEZA/8101 del 18 de abril de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA; en el extremo referido a la comisión de la falta consistente en haber permitido la elaboración de las planillas de Asignación Personal (quinquenios) en diciembre de 2008, por los supuestos adeudos (devengados o reintegros) que este derecho habría generado por los meses de enero a mayo de 2005 y de enero a abril de 2006, así como haber dado su visto bueno para el trámite de su posterior pago, sin haber hecho de conocimiento ni haber tenido la autorización de su jefe inmediato, por lo que se CONFIRMA este extremo del acto administrativo impugnado.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor WILLIAM LLANOS SECLÉN y al PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA; para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA.

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

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL

GUILLERMO BOZA PRO  
PRESIDENTE

DIEGO HERNANDO  
ZEGARRA VALDIVIA  
VOCAL

L1/