



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

**RESOLUCIÓN Nº 01216 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 6786-2012-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : GUSTAVO MOISES MEJIA VELASQUEZ  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral del año 2011 del señor GUSTAVO MOISES MEJIA VELASQUEZ, por contravenir lo dispuesto en el artículo 20º del Reglamento de Evaluación del Desempeño Laboral de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y el numeral 2 de las Instrucciones para el Proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral 2011.*

Lima, 24 de junio de 2014

**ANTECEDENTES**

- El 19 de enero de 2012, el señor GUSTAVO MOISES MEJIA VELASQUEZ, en adelante el impugnante, Supervisor I de la Gerencia de Programación y Gestión de Servicios al Contribuyente de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, en adelante la SUNAT, tomó conocimiento de los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral del año 2011, en la cual obtuvo la siguiente calificación:

Factores e Indicadores de Evaluación	Evaluador 1	Evaluador 2
Conocimiento técnico y funcional	B	B
Organización de su trabajo	B	B
Comunicación	B	B
Actitud para trabajar	C	C

- Con fecha 20 de enero de 2012, el impugnante presentó un reclamo contra los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral del año 2011, al no encontrarse conforme con el grado de calificación obtenido en el factor de evaluación “actitud para trabajar”, en razón de los siguientes fundamentos:

- Quando el Intendente Nacional de Servicios al Contribuyente solicitó su destaque temporal a la Gerencia de Programación y Gestión de Servicios al Contribuyente lo hizo señalando la coincidencia de expectativas del



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

trabajador con las institucionales, su trayectoria profesional y sus fortalezas normativas y de docente.

- (ii) Durante el desarrollo de sus labores nunca ha recibido una comunicación desfavorable sobre su actitud para el trabajo, ni por parte de sus superiores ni por parte de sus compañeros.
- (iii) De no haber estado conforme con sus labores, no se hubiese aprobado su permanencia en el área.

Además, señala que no se llevó a cabo la reunión con su jefe inmediato superior antes del ingreso de la calificación.

- 3. El 19 de marzo de 2012, se notificó al impugnante el resultado de su reclamo, el cual fue declarado improcedente por el Comité de Revisión, ratificando los resultados de la evaluación obtenida por aquél.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- 4. Con fecha 10 de abril de 2012, el impugnante presentó recurso de apelación contra el resultado de su reclamo, solicitando se rectifique la calificación obtenida en el factor de “Actitud para Trabajar” de su evaluación de desempeño laboral del año 2011, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) En el mes de diciembre del año 2010 se le invitó a ser parte de la Gerencia de Programación y Gestión de Servicios al Contribuyente, lo cual se efectivizó a través de su destaque temporal, en vista de su trayectoria profesional y de sus fortalezas normativas de expositor y docente.
  - (ii) Durante el tiempo que trabajó en dicha gerencia no ha recibido ninguna comunicación negativa acerca de sus labores, habiéndose solicitado incluso su permanencia en tal área.
  - (iii) No obstante ello, existió un incidente con el Gerente (Evaluador 2) en relación con la negativa de éste a considerarlo para ser favorecido con una capacitación, por lo que el grado de calificación obtenido sería una represalia por dicho evento.
  - (iv) El Evaluador 1 no ha cumplido con lo dispuesto en el numeral 2 de las Instrucciones para el proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral 2011 que establece que debe haber una reunión con los evaluados previo al registro de las evaluaciones.
  - (v) En ningún momento se le permitió expresar libremente su opinión acerca de la evaluación asignada.
- 5. Con Oficios N<sup>os</sup> 108-2013-SUNAT/4F4600, 004-2014-SUNAT/4F4600 y 61-2014-SUNAT/4F4600, la SUNAT remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante así como los antecedentes del acto impugnado y la información adicional solicitada.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup>, en su versión original, 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, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.
7. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final<sup>2</sup>, el Tribunal carece de competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>3</sup>, precedente de observancia

<sup>1</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>2</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>3</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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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.

9. En tal sentido, 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.
10. 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 N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.
11. 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 de trabajo aplicable

12. De la revisión del expediente, se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada<sup>4</sup>, el cual se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.

<sup>4</sup> Texto Único Ordenado del Estatuto de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 041/98-SUNAT

“Artículo 30º.- De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 673, el régimen laboral de los trabajadores de la SUNAT es el de la actividad privada. (...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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 en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

Del procedimiento establecido por la entidad para la evaluación y calificación

13. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20º del Reglamento de Evaluación Anual del Desempeño Laboral de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 237-2004-SUNAT<sup>5</sup>, de manera previa al registro de la calificación en el sistema, el Evaluador 1 deberá elaborar una calificación preliminar del evaluado y se reunirá con este, oportunidad en la cual el Evaluador *“comunicará la calificación preliminar asignada al evaluado, dándole a conocer su apreciación sobre su desempeño en cada factor de evaluación”*. Asimismo, se establece que el Evaluado *“expresará su opinión al respecto y de corresponder proporcionará información de respaldo de sus argumentos, manteniéndose un nivel de objetividad y cordialidad en el trato”*.
14. De otro lado, el artículo 21º del aludido Reglamento dispone que si a la fecha de la evaluación el evaluado se encuentra laborando en una sede diferente a la del Evaluador de tal forma que sea imposible llevar a cabo la reunión previa al registro de la calificación, el Evaluador deberá utilizar medios alternativos de comunicación, en caso contrario se declarará la nulidad de la calificación registrada.
15. Asimismo, en las Instrucciones para el Proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral 2011 de la SUNAT se estableció lo siguiente:

**“2. REUNION CON LOS EVALUADOS, PREVIO AL REGISTRO DE LAS CALIFICACIONES**

*Previo al registro de las calificaciones en el sistema, el Evaluador 1 deberá verificar que los datos respecto al Grupo o Categoría del Evaluado sean los correctos; caso contrario reportar esta situación a la División de Evaluación y Línea de Carrera.*

<sup>5</sup> Modificado por las Resoluciones de Superintendencia N°s 043-2006/SUNAT, 066-2010/SUNAT y 039-2011/SUNAT



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

*Posteriormente deberá elaborar una calificación preliminar del evaluado y reunirse con cada uno de sus colaboradores. Para tal efecto deberá considerar lo siguiente:*

- a. *El Evaluador 1 comunicará la calificación preliminar asignada al evaluado, dándole a conocer su apreciación sobre su desempeño laboral por cada factor de evaluación, respecto al periodo evaluado (año 2011).*
- b. *El evaluado expresará su opinión al respecto y de corresponder proporcionará información de respaldo de sus argumentos, manteniéndose un nivel de objetividad y cordialidad en el trato”.*

16. De lo expuesto, y atendiendo a lo establecido en el artículo 4º del referido Reglamento de Evaluación Anual del Desempeño Laboral<sup>6</sup>, el procedimiento de evaluación de desempeño laboral de la SUNAT tiene la finalidad de medir el rendimiento del trabajador pero además de generar retroalimentación para orientar sus esfuerzos y minimizar sus deficiencias, de tal suerte que la entidad ha establecido de manera previa a la calificación una calificación preliminar, la cual es comunicada por el Evaluador 1 al Evaluado, en una reunión convocada por aquél, en la cual le informa sobre la precalificación obtenida en cada factor de evaluación, permitiéndole emitir su opinión, así como presentar información que respalde dicha opinión.
17. En el caso bajo análisis, el impugnante ha manifestado tanto en su reclamo ante la entidad como en su recurso de apelación que no sostuvo reunión alguna con el Evaluador 1, lo que le impidió expresar su opinión respecto a la precalificación asignada.
18. Al respecto, de la documentación obrante en el expediente, es posible apreciar que al resolver su reclamo inicial el Comité de Revisión de la entidad omitió pronunciarse acerca de lo señalado por el impugnante respecto a que no se reunió con su jefe inmediato (Evaluador 1) antes del ingreso de la calificación, conforme al procedimiento previsto en Reglamento de Evaluación Anual de Desempeño Laboral de la SUNAT, limitándose el referido Comité a exponer el sustento del porqué debía mantenerse la calificación obtenida por el impugnante.

<sup>6</sup> Reglamento de Evaluación de Desempeño Laboral, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 237-2004-SUNAT

“Artículo 4º.- La evaluación del desempeño laboral es un proceso periódico por el cual se mide el rendimiento del trabajador en la institución, generando retroalimentación para orientar sus esfuerzos y minimizar sus deficiencias”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

19. Asimismo, es preciso mencionar que mediante Oficio N° 4385-2014-SERVIR/TSC, se solicitó a la SUNAT el acta de la sesión llevada a cabo entre el Evaluador 1 y el impugnante. En atención a lo cual, la Jefatura de la División de Desarrollo del Talento de la mencionada entidad informó que no se cuenta con tal acta ya que dicha formalidad no está prevista en su Reglamento, y que según lo informado por el Evaluador 1, si se habría realizado la reunión con el impugnante.
20. No obstante lo expuesto, la SUNAT no ha presentado ante este Tribunal medio probatorio alguno que acredite la realización de la reunión previa a la calificación del impugnante, entre éste y el Evaluador 1, en la que se le haya permitido exponer su opinión sobre la precalificación que le había sido asignada, por lo que en aplicación del principio de presunción de veracidad<sup>7</sup> y al no existir prueba en contrario que desvirtúe lo sostenido por el impugnante, esta Sala estima que corresponde tener por cierta la declaración formulada por aquél, más aún si se tiene en cuenta que el Comité de Revisión al absolver el reclamo del impugnante omitió pronunciarse acerca de tal vicio del procedimiento de evaluación.
21. En tal sentido, ante el incumplimiento del procedimiento de calificación previsto en el artículo 20º del Reglamento de Evaluación de Desempeño Laboral de la SUNAT y el numeral 2 de las Instrucciones para el Proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral 2011, corresponde declarar la nulidad del resultado de la evaluación del desempeño laboral del año 2011 del impugnante, debiendo retrotraer el procedimiento hasta la etapa de calificación preliminar a fin que se dé estricto cumplimiento a las normas internas de la entidad que regulan dicho procedimiento.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral del año 2011 del señor GUSTAVO MOISES MEJIA VELASQUEZ.

<sup>7</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.7 Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento hasta la etapa de precalificación del desempeño laboral del año 2011 del señor GUSTAVO MOISES MEJIA VELASQUEZ, a efectos que la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA proceda de conformidad con el procedimiento dispuesto en sus normas internas.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor GUSTAVO MOISES MEJIA VELASQUEZ y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA  
MARTINELLI MONTOYA  
VOCAL

L110/P4