



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### **RESOLUCIÓN Nº 001821-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 10474-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : CELINDA MARIELA CUMPA MATOS  
**ENTIDAD** : CONCEJO DISTRITAL DE COMAS  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 DESTITUCIÓN

**SUMILLA:** *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora **CELINDA MARIELA CUMPA MATOS** contra la Resolución de Gerencia Municipal Nº 067-2023-GM/MDC, del 8 de febrero de 2023, emitida por la Gerencia Municipal del Concejo Distrital de Comas; al no haber desvirtuado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 5 de abril de 2024

#### **ANTECEDENTES**

1. Mediante la Resolución de Subgerencia Nº 013-2022-SGRH-GAF/MDC, del 18 de febrero de 2022<sup>1</sup>, emitida por la Subgerencia de Recursos Humanos del Concejo Distrital de Comas, en adelante la Entidad, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, entre otros, contra la señora CELINDA MARIELA CUMPA MATOS, en adelante la impugnante, quien se desempeñó como Sub Gerente de Presupuesto.
2. En la parte considerativa de la Resolución de Subgerencia Nº 013-2022-SGRH-GAF/MDC se indicó que la impugnante, en el mes de diciembre de 2016, enero julio y diciembre de 2017 y 2018 realizó el registro de las certificaciones presupuestales, elevando las planillas a la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización, para el pago de bonificaciones por escolaridad equivalentes a medio sueldo; aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad en un equivalente a un sueldo; Bonificaciones extraordinarias por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud dispuestas por la Ley Nº 30334, a favor de servidores comprendidos en el régimen laboral del decreto legislativo 276 que se desempeñaron en cargos de confianza durante los años 2016, 2017 y 2018, pese a que estos, se encontraban excluidos de los alcances de los acuerdos colectivos; que el otorgamiento aguinaldo estuvo determinado por Leyes de Presupuesto del Sector Público para los referidos años fiscales, así como la bonificación extraordinaria es aplicable únicamente a los trabajadores del régimen

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 25 de febrero de 2022.

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

de la actividad privada, contraviniendo normas presupuestales, ocasionándose un perjuicio económico a la Municipalidad Distrital de Comas, por el monto de S/. 680,129.14 (seiscientos ochenta mil, ciento nuevo con 14/100 soles);

En específico, la Entidad precisó que la impugnante habría incurrido en falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057<sup>2</sup>, pues en su condición de Sub Gerente de Presupuesto, habría realizado el registro de certificación de crédito presupuestario, elevando las planillas con montos indebidos de bonificaciones por escolaridad, aguinaldos y bonificaciones extraordinarias a favor de funcionarios de confianza sujetos al Decreto Legislativo Nº 276 en el periodo comprendido entre el 28 de enero de 2016 al 20 de diciembre de 2018, para su aprobación a la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización, tal como se evidencia de los Informes N<sup>os</sup> 2618-2016-SGP-GPPR/MC, 2729-2016-SGP-GPPR/MC, 018-2017-SGP-GPPR/MC, 196-2017-SGP-GPPR/MC, 1554-2017-SGP-GPPR/MC, 1829-2017-SGP-GPPR/MC, 3225-2017-SGP-GPPR/MC, 217-2018-SGP-GPPR/MC, 2334-2018-SGP-GPPR/MC, 3775-2018-SGP-GPPR/MC.

3. De esta forma habría transgredido las siguientes normas:

- Artículo 42º de la Constitución Política del Perú<sup>3</sup>.
- Artículo 40º de la Ley Nº 30057<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> **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”.

<sup>3</sup> **Constitución Política del Perú**

**“Derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos**

**Artículo 42º.-** Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”.

<sup>4</sup> **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 40º.- Derechos colectivos del servidor civil**

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza

(...)”.

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. 028-2018-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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- Artículos 6º y 55º, así como la Quinta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo Nº 304-2012-EF<sup>5</sup>.
- Artículo 6º, literales a) y b) del numeral 7.1 y el numeral 7.2 del artículo 7º de la Ley Nº 30372 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> **TUO de la Ley Nº 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo Nº 304-2012-EF**

**"Artículo 6.- La Oficina de Presupuesto de la Entidad**

La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces es responsable de conducir el Proceso Presupuestario de la Entidad, sujetándose a las disposiciones que emita la Dirección General del Presupuesto Público, para cuyo efecto, organiza, consolida, verifica y presenta la información que se genere así como coordina y controla la información de ejecución de ingresos y gastos autorizados en los Presupuestos y sus modificaciones, los que constituyen el marco límite de los créditos presupuestarios aprobados".

**"Artículo 55º.- Ejecución**

55.1 Los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, sus Organismos Públicos Descentralizados y sus Empresas se sujetan a las disposiciones de ejecución presupuestaria establecidas en la Ley General y la Ley del Presupuesto del Sector Público, en la parte que les sean aplicables, y a las Directivas que, para tal efecto, emita la Dirección General del Presupuesto Público.

(...)

**Quinta.- Remuneraciones, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad**

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

2. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos que por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad, se otorgan a los funcionarios, servidores, obreros, personal sujeto a Carreras reguladas por Leyes específicas, así como a los pensionistas del Sector Público.

El otorgamiento en cada año fiscal de los conceptos antes señalados será reglamentado mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas".

<sup>6</sup> **Ley Nº 30372 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016**

**"Artículo 6. Ingresos del personal**

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

**"Artículo 7. Aguinaldos, gratificaciones y escolaridad**

7.1 Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1153; los obreros permanentes y

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- Artículo 6º, literales a) y b) del numeral 7.1 y el numeral 7.2 del artículo 7º de la Ley N° 30518 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017<sup>7</sup>.

eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los Decretos Leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091, en el marco del numeral 2 de la Quinta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, perciben en el Año Fiscal 2016 los siguientes conceptos:

a) Los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, que se incluyen en la planilla de pagos correspondiente a julio y diciembre, respectivamente, cuyos montos ascienden, cada uno, hasta la suma de S/. 300,00 (TRESCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).

b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).

7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengán entregando un monto distinto al señalado en el citado literal".

#### <sup>7</sup> Ley N° 30518 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017

##### "Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

##### "Artículo 7. Aguinaldos, gratificaciones y escolaridad

7.1. Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los Decretos Leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091, en el marco del numeral 2 de la Quinta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, perciben en el Año Fiscal 2017 los siguientes conceptos:

a) Los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, que se incluyen en la planilla de pagos correspondiente a julio y diciembre, respectivamente, cuyos montos ascienden, cada uno, hasta la suma de S/ 300,00 (TRESCIENTOS Y 00/100 SOLES).

b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).

7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por fiestas patrias y navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengán entregando un monto distinto al señalado en el citado literal".

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- Artículo 6º, literales a) y b) del numeral 7.1 y el numeral 7.2 del artículo 7º de la Ley N° 30693 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018<sup>8</sup>.
- Artículos 1º y 2º de la Ley N° 27735 – Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> **Ley N° 30693 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2018**

**“Artículo 6. Ingresos del personal**

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

**Artículo 7. Aguinaldos, gratificaciones y escolaridad**

7.1. Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los Decretos Leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091, en el marco del numeral 2 de la Quinta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, perciben en el Año Fiscal 2018 los siguientes conceptos:

- a) Los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, que se incluyen en la planilla de pagos correspondiente a julio y diciembre, respectivamente, cuyos montos ascienden, cada uno, hasta la suma de S/ 300,00 (TRESCIENTOS Y 00/100 SOLES).
- b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES)”.

<sup>9</sup> **Ley N° 27735 – Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad**

**“Artículo 1º.- Objeto y campo de aplicación**

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador”.

**“Artículo 2º.- Monto de las gratificaciones**

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- Artículo 3º de la Ley N° 30334 – Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015<sup>10</sup>.
  - Numeral 1 del artículo 73º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Ordenanza N° 430/MC<sup>11</sup>.
  - Literales e) y f) del numeral 4.1.2 del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 154-2009-A/MC<sup>12</sup>.
4. Con el escrito presentado el 10 de marzo de 2023, la impugnante formuló sus descargos, rechazando haber cometido la falta imputada, indicando al respecto lo siguiente:
- (i) Cumplió adecuadamente con las funciones que le correspondían.
  - (ii) El presupuesto es aprobado anualmente, y en este se contemplan los montos a retribuir a los servidores. Su aprobación corresponde a las altas autoridades de la Entidad.
  - (iii) Se configuró la prescripción de la potestad sancionadora de la Entidad.

---

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”.

<sup>10</sup>**Ley N° 30334 – Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015**

**“Artículo 3º.- Aportaciones a Essalud**

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

<sup>11</sup>**Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Ordenanza N° 430/MC**

**“Artículo 73.** Son funciones de la Sub Gerencia de Presupuesto:

1) Orientar, coordinar, supervisar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Gestión Presupuestaria”.

<sup>12</sup>**Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 154-2009-A/MC**

**“Sub Gerencia de Presupuesto**

**4.1.2 Funciones específicas**

(...)

e) Programar, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con el control de la legalidad y continuidad del proceso de planificación y presupuesto municipal;

(...)

j) Orientar, coordinar, supervisar y controlar el cumplimiento de las disposiciones de la Dirección Nacional de Presupuesto Público, de las Directivas de Programación, Formulación, Ejecución y Evaluación del Presupuesto Municipal”.

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. 028-2018-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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

5. Mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 067-2023-GM/MDC, del 8 de febrero de 2023<sup>13</sup>, emitida por la Gerencia Municipal de la Entidad, se resolvió sancionar, con la medida disciplinaria de destitución, entre otros servidores, a la impugnante, por haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

En la parte considerativa de la Resolución de Gerencia Municipal N° 067-2023-GM/MDC se indicó, con relación a los descargos formulados por la impugnante, lo siguiente:

*"Que, sobre la exposición expresada en sus descargos, contradiciendo, rechazando y aclarando actos administrativos impropios (...) indicamos que la literalidad del procedimiento administrativo disciplinario no reconoce interpretaciones, y que las imputaciones obedecen a hechos objetivos y comprobados, y en líneas generales las declaraciones efectuadas como descargos refiriendo que no es responsable de los pagos, no constituye óbice para continuar con el procedimiento, ello porque la imputación es manifiestamente directa a su actuar en condición de funcionaria, cuyo nivel jerárquico en ese orden la administración la registraba no solo con facultades sino además con responsabilidades administrativas, quedando claro su participación en dichos actos y pese a señalar en estrictos sus funciones específicas en el ROF, ello no le impedía observar actos irregulares, habida cuenta que como bien declara ostentaba el cargo de Subgerente de Presupuesto, y como tal se benefició de estos pagos, por otra parte argumentar que ha efectuado descargos ante el Jefe de Comisión de Control a cargo del Servicio de Control Específico, ello no implica aprobación de los hechos, menos aún que los mismos hayan quedado desvirtuados; y la teoría que cumple ordenes por rango distintivo no es congruente con su realidad, por tanto y en cuanto el cargo de Subgerente jerárquicamente tiene ascendencia con subordinados a su cargo, y la ubica como funcionaria de confianza que se benefició, subsecuentemente, si, se encontraba en posición de supervisar por tanto, en su calidad de Subgerente de Presupuesto, ha incurrido en la falta establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057".*

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 18 de julio de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 067-2023-GM/MDC, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, argumentando que se configuró la prescripción del procedimiento administrativo al haber

<sup>13</sup>Notificada a la impugnante el 8 de julio de 2023.

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. 028-2018-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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

transcurrido más de un año desde que se notificó el acto de inicio del procedimiento hasta que se le notificó la resolución de sanción.

7. Con Oficio N° 239-2023-ORRH-OGA/MDC, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. A través de los Oficios N° 027997 y 027998-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación interpuesto contra el referido acto administrativo.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>14</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>15</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 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.

<sup>14</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 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

<sup>15</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".

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>16</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 descritas en el numeral anterior.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>17</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>18</sup>; 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”<sup>19</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>20</sup>.

<sup>16</sup>Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>17</sup>**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- 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 sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>18</sup>**Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

<sup>19</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>20</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 16º.- 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;

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>21</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto

- 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”.

<sup>21</sup>**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

15. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
16. 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

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

del Servicio Civil<sup>22</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>23</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> **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. (...)”.

<sup>23</sup> **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”.

<sup>24</sup> **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.
- 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;

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. 028-2018-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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

19. 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<sup>25</sup>, 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 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se

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".

<sup>25</sup> **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**

#### "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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

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<sup>26</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

<sup>26</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

#### **“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

##### **7.1 Reglas procedimentales:**

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

##### **7.2 Reglas sustantivas:**

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

22. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
23. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (Resolución de Subgerencia N° 013-2022-SGRH-GAF/MDC) son posteriores al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, corresponde aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, al estar el presente caso inmerso en dicho régimen disciplinario.

#### De la prescripción del procedimiento administrativo

24. En atención a los argumentos expuestos por la impugnante, esta Sala advierte que centra el mismo en el hecho de que la potestad disciplinaria de la Entidad habría prescrito por la duración del procedimiento; en tal sentido, es pertinente determinar si la sanción materia de impugnación ha sido impuesta de manera oportuna, teniendo en consideración el plazo transcurrido desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario hasta el momento en que se dispuso la sanción del impugnante.
25. Al respecto, en el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil, se establecen los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Respecto al plazo para el inicio del procedimiento, la referida disposición legal prevé un 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; asimismo, en cuanto al plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un (1) año.
26. Respecto a la prescripción, el numeral 2.16 del Informe Técnico N° 636-2014-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha establecido que "(...) **limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa**

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*deja de tener competencia para perseguir al servidor civil. En la norma se prevén dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad de la comisión de la infracción y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento. Es decir que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción”.*

27. Asimismo, parte de la doctrina administrativista, a la cual este cuerpo Colegiado se adscribe, ha señalado que la prescripción posee naturaleza sustantiva. Sobre el particular, Diego Zegarra ha sostenido que: “(...) su naturaleza jurídica es una cuestión que no ha sido ajena a la formulación de posiciones doctrinarias encontradas: por un lado están aquellos que entienden que su naturaleza es procesal (en cuanto un simple obstáculo para su persecución); mientras que otros se inclinan por su carácter sustantivo (en cuanto causa de extinción jurídico material del ilícito).

*En la actualidad, sin embargo, es posible considerar que la tesis dominante es la sustantiva, ya que supone una renuncia del Estado al derecho de castigar basada en razones de política criminal aunadas por el transcurso del tiempo, cuya incidencia es que la propia Administración considere extinta la responsabilidad de la conducta infractora, y por consiguiente, de la sanción”<sup>27</sup>.*

28. Sobre el particular, en el Informe Técnico N° 1104-2016-SERVIR/GPGSC, del 27 de junio de 2016, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se indicó literalmente lo siguiente:

*“2.18 De este modo, el marco normativo de la Ley del Servicio Civil prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el período entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario (PAD). El segundo, la prescripción del procedimiento; es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción. De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado”.*

<sup>27</sup>ZEGARRA VALDIVIA, Diego. “La figura de la prescripción en el ámbito administrativo sancionador y su regulación en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General”. En: Revista del Círculo de Derecho Administrativo, año 5, número 9, Lima, p. 207.

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

29. Debe precisarse que, conforme al Reglamento de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento<sup>28</sup>.
30. Finalmente, es importante acotar que el numeral 144.2 del artículo 144° y el numeral 145.3 del artículo 145° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>29</sup>, precisan que el plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto y además, este es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso.
31. Conforme a lo precisado anteriormente, este Tribunal procederá a analizar si la potestad administrativa disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento, en lo que respecta al plazo de un (1) año para la duración del procedimiento administrativo disciplinario.
32. Bajo ese contexto, en el presente caso se advierte que el procedimiento administrativo disciplinario se inició el 25 de febrero de 2022, con la notificación a la impugnante de la Resolución de Subgerencia N° 013-2022-SGRH-GAF/MDC, y concluyó el 8 de febrero de 2023, con la emisión de la Resolución de Gerencia

<sup>28</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM “Artículo 106°.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario**

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable. (...)”

<sup>29</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 144°.- Inicio de cómputo

(...)

144.2 El plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto, salvo que éste disponga fecha posterior.

(...)”

“Artículo 145°.- Transcurso del plazo

(...)

145.3 Cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso.

Si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario.”

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. 028-2018-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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Municipal N° 067-2023-GM/MDC, a través de la cual se impuso la medida disciplinaria de destitución.

33. En este sentido, esta Sala verifica que en el presente caso, el plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario seguido a la impugnante fue inferior a un (1) año, observando las disposiciones aplicables.
34. De forma adicional, es pertinente señalar que respecto al plazo de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en el caso de las denuncias que provienen de una autoridad de control, el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" establece que, a diferencia de las demás denuncias, en las que se entiende que la entidad conoció de la falta cuando esta llegó a la Oficina de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que los informes de control son dirigidos al funcionario que conduce la entidad y no a la Oficina de Recursos Humanos, en dichos casos la toma de conocimiento por parte de la entidad se considera desde el momento en que el titular recibe del informe de control y no desde que este llega a la Oficina de Recursos Humanos.
35. Ello no significa una variación del plazo de prescripción previsto en el artículo 94º de la LSC pues, como ya señalamos, desde que el funcionario que conduce la entidad recibe el informe de control, la entidad contará con un (1) año para que pueda iniciar el procedimiento si es que no han transcurrido tres (3) años desde que se cometió la presunta infracción.
36. De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.
37. En el presente caso, se advierte que el conocimiento de los hechos imputados se produce con la remisión del Informe de Control Específico N° 003-2021-2-2175-SCE, del 17 de junio de 2021, emitido por el Órgano de Control Institucional de la Entidad, documento que concluye que durante los años 2016, 2017 y 2018 se realizaron pagos indebidos de bonificación por escolaridad, aguinaldos y notificaciones extraordinarias a servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que desempeñaron cargos de confianza, situación que involucra a impugnante en su condición de Sub Gerente de Presupuesto de la Entidad.

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

38. Cabe señalar que, de los documentos que obran en el expediente administrativo se verifica que con Oficio N° 0079-2021-OCI/MDC se remitió el Informe de Control Específico N° 003-2021-2-2175-SCE al Alcalde de la Entidad, con fecha **24 de junio de 2021**.
39. En tal sentido, no existe dudas que conforme el citado numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en el presente caso, debe realizarse desde el conocimiento del Informe de Control Específico N° 003-2021-2-2175-SCE por parte de la autoridad que conduce de la Entidad, situación que ocurrió el 24 de junio de 2021.
40. Por otro lado, se verifica que la notificación del acto de instauración ocurrió el 25 de febrero de 2022 al momento que se notifica a la impugnante la Resolución de Subgerencia N° 013-2022-SGRH-GAF/MDC, del 18 de febrero de 2022. Sobre el particular, debe indicarse que la información antes señalada se aprecia del cargo de notificación que obra en el expediente.
41. De lo expuesto, se colige que desde que el titular que conduce la Entidad tomó conocimiento de los hechos imputados a través de un informe de control hasta la instauración del procedimiento administrativo disciplinario no ha transcurrido un plazo mayor de un (1) año.

#### Sobre la configuración de falta del literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057

42. Dicho esto, vemos que en el presente caso a la impugnante se le imputó haber incurrido en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, cuyo tenor es: negligencia en el desempeño de las funciones.
43. Sobre la falta del literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, este Tribunal ya ha tenido ocasión de emitir numerosos pronunciamientos en los que ha explicado cuál es el contenido de esta falta y cómo es que debe ser vinculada con otras disposiciones que permitan determinar claramente cuál es la conducta proscrita, a fin de garantizar el debido procedimiento administrativo. Incluso, el 1 de abril de 2019 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, en la que se fijaron pautas sobre cómo se debe aplicar la falta en cuestión.
44. En el considerado 31 del precedente vinculante en mención, se indicó: "*este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño*

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, **cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal**". (Resaltado nuestro)*

45. Asimismo, este Tribunal indicó en el considerando 32 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC que: *"funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas **usualmente** en algún instrumento de gestión u otro documento"* (el resaltado es nuestro).
46. Por su parte, los fundamentos 17, 18 y 21 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023, complementan los elementos que deben acreditarse para la correcta configuración de la falta del literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en los siguientes términos:

*"17. No obstante, **se ha advertido que algunas entidades al iniciar procedimientos administrativos disciplinarios a servidores y funcionarios que desempeñan determinadas funciones adicionales al cargo, roles u otros no previstos necesariamente en los instrumentos de gestión, sino que derivan de la observancia de disposiciones de aplicación general, como el caso de los miembros de un Comité de Selección, el área usuaria, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (órgano instructor y órgano sancionador), entre otros; han realizado una imputación distinta a la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones.***

*18. En virtud de ello, **resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.***

*(...)*

*21. Asimismo, cabe indicar que para una adecuada imputación de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las **funciones es necesario que la***

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. 028-2018-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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**entidad identifique expresamente las funciones adicionales, el rol u otro correspondiente al funcionario o servidor público en virtud de los cuales debía realizar determinadas funciones en observancia de disposiciones de aplicación general.**

**29. Por tanto, este Pleno considera que, a efectos de satisfacer las exigencias del principio de tipicidad, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, se configura ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones o normas de aplicación general. Además, en algunos casos, se necesitará que la función sea complementada, remitida o vinculada a otras disposiciones normativas".**  
(Resaltado nuestro)

47. Ahora bien, en el presente caso la Entidad precisó que la impugnante habría incurrido en falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, habiéndole imputado en su condición de Sub Gerente de Presupuesto, haber realizado el registro de certificación de crédito presupuestario, elevando las planillas con montos indebidos de bonificaciones por escolaridad, aguinaldos y bonificaciones extraordinarias a favor de funcionarios de confianza sujetos al Decreto Legislativo N° 276 en el periodo comprendido entre el 28 de enero de 2016 al 20 de diciembre de 2018, para su aprobación a la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización, tal como se evidencia de los Informes N<sup>os</sup> 2618-2016-SGP-GPPR/MC, 2729-2016-SGP-GPPR/MC, 018-2017-SGP-GPPR/MC, 196-2017-SGP-GPPR/MC, 1554-2017-SGP-GPPR/MC, 1829-2017-SGP-GPPR/MC, 3225-2017-SGP-GPPR/MC, 217-2018-SGP-GPPR/MC, 2334-2018-SGP-GPPR/MC, 3775-2018-SGP-GPPR/MC.
48. Bajo ese contexto, la Entidad señaló que la impugnante habría incumplido con las siguientes funciones:

**Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Ordenanza N° 430/MC**

**"Artículo 73.** Son funciones de la Sub Gerencia de Presupuesto:

- 1) Orientar, coordinar, supervisar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Gestión Presupuestaria".

**Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 154-2009-A/MC**

"Sub Gerencia de Presupuesto

4.1.2 Funciones específicas

(...)

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- e) Programar, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con el control de la legalidad y continuidad del proceso de planificación y presupuesto municipal;  
(...)
- j) Orientar, coordinar, supervisar y controlar el cumplimiento de las disposiciones de la Dirección Nacional de Presupuesto Público, de las Directivas de Programación, Formulación, Ejecución y Evaluación del Presupuesto Municipal".
49. En ese orden de ideas, se verifica que se ha efectuado una adecuada vinculación de la falta imputada, prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, con una función específica del puesto que ocupada la impugnante al momento de ocurrido los hechos imputados, así se colige que el otorgamiento de la certificación presupuestaria a planillas de pago de bonificaciones por escolaridad, aguinaldos y bonificaciones extraordinarias, procurando que dicha labor se realice conforme a la normativa vigente, **constituye una actividad que se deriva de las funciones propias de su cargo.**
50. En efecto, la impugnante, en su calidad de Sub Gerente de Presupuesto, tenía dentro de sus funciones controlar el cumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Gestión Presupuestaria, lo que incluye la verificación de las normas presupuestales vigentes, y dentro de ello, actividades relacionadas al control de la legalidad del proceso presupuestal en la Entidad, así como la supervisión y control del cumplimiento de las disposiciones referidas al presupuesto público, conforme a lo señalado en el ROF y MOF correspondientes, funciones que no fueron cumplidas diligentemente por la impugnante. En ese sentido, la impugnante debió verificar que la certificación de crédito presupuestario de las planillas con montos indebidos de bonificaciones por escolaridad, aguinaldos y bonificaciones extraordinarias a favor de funcionarios de confianza haya estado de acuerdo a la normatividad vigente.
- Máxime, si como Sub Gerente de Presupuesto, debía tener pleno conocimiento de las normas presupuestales, que envolvían a su sector en la Entidad.
51. Ahora bien, los argumentos de defensa de la impugnante respecto a esta imputación en sus descargos se limitan a señalar que no habría otorgado indebidamente certificación presupuestal a las planillas con montos indebidos de bonificaciones por escolaridad, aguinaldos y bonificaciones extraordinarias a favor de funcionarios de confianza sujetos al Decreto Legislativo N° 276 en el periodo comprendido entre el *28 de enero de 2016 al 20 de diciembre de 2018*, en la medida que considera que dicha actuación se ajustaba a la normativa vigente, incluso, afirma que dicho derecho también le asiste por ser parte de un convenio colectivo.

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. 028-2018-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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

52. Sin embargo, esta Sala comparte la posición esbozada en el acto de sanción con relación a que existe normativa específica, vigente para los periodos 2016, 2017 y 2018, que proscribe el pago de bonificaciones por escolaridad, aguinaldos y bonificaciones extraordinarias a favor de funcionarios de confianza sujetos al Decreto Legislativo N° 276 dentro de un Gobierno Local, disposiciones que debieron ser observadas por la impugnante antes de otorgar certificación presupuestal a las planillas puestas a su conocimiento durante el periodo comprendido entre el *28 de enero de 2016 al 20 de diciembre de 2018*.

53. Al respecto, se advierte que el artículo 42º de la Constitución Política del Perú reconoce de manera expresa los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos; no obstante, establece que los mismos no alcanzan a determinadas categorías:

- i) **Los funcionarios del Estado con poder de decisión,**
- ii) los que desempeñan cargos de confianza o de dirección; y,
- iii) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

54. Asimismo, el **28 de agosto de 2014** se emitió el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC<sup>30</sup>, documento emitido por SERVIR que tiene carácter vinculante para toda entidad que se encuentre dentro del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos<sup>31</sup>, cuyo contenido estableció lo siguiente:

*“2.7 Recién, a partir de la creación de SERVIR como ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, se ha establecido una línea de interpretación sobre los alcances de los derechos colectivos en el sector público.*

*Así, por ejemplo, en los Informes Legales N° 238-2010-SERVIR/GG-OAJ y 337-2010-SERVIR/GG-OAJ, se ha interpretado que el derecho de sindicación comprende el derecho de negociación colectiva, incorporándolo dentro de los alcances del artículo 42 de la Constitución Política sobre los derechos colectivos de los servidores públicos.*

<sup>30</sup>Disponible en:

[https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2014/InformeLegal\\_0523-2014-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2014/InformeLegal_0523-2014-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>31</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 10.- Funciones de la Autoridad**

La Autoridad tiene las funciones siguientes:

(...)

h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia”.

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*En ese sentido, es posible interpretar que los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga alcanzan a los servidores públicos, con excepción de los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección. Ahora bien, para arribar a dicha interpretación, el ente rector ha tenido que llevar a cabo un análisis sistemático y complejo del derecho interno y recurrir a una aplicación directa de los pactos internacionales, así como de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.*

(...)

### III. Conclusiones

3.1 *El marco infraconstitucional que regula el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, en especial en el ámbito municipal, no ha sido claro en establecer sus alcances, lo cual ha dificultado a los operadores jurídicos determinar qué servidores son titulares del derecho en mención.*

3.2 *La posición de SERVIR sobre el particular es que **están excluidos del derecho de sindicación, por mandato constitucional, y por ende, del derecho a la negociación colectiva, los funcionarios públicos, de acuerdo con la Ley Marco del Empleo Público (incluido el Alcalde), así como el personal de confianza y directivo de las municipalidades, por lo que a dichos servidores no les alcanzan los convenios colectivos celebrados entre el gobierno local y las organizaciones sindicales.***

55. Cabe señalar que, dicho criterio se sustenta en lo expresado en la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, en congruencia con el derecho internacional y el artículo 42º de la Constitución Política, en la cual se establece que el personal que se encuentra excluido de los derechos de sindicación y huelga comprende, entre otros, a los miembros de la Administración Pública que desempeñan cargos de confianza o dirección<sup>32</sup>, por lo que concluye que dentro de estos se incluye a los funcionarios públicos, empleados de confianza<sup>33</sup> y directivos superiores.

<sup>32</sup>Tribunal Constitucional, Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

"27. (...) La libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:

- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42 de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153 de la Constitución).
- **Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección** (artículo 42 de la Constitución)." (Énfasis nuestro)

<sup>33</sup>La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 4 señala lo siguiente:

**"Artículo 4.- Clasificación**

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

(...)

2. Empleado de confianza. - El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público.

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

56. En consecuencia, se concluye que los beneficios derivados de convenios colectivos no resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y directivos superiores; toda vez que, éstos no son titulares de los derechos de sindicación por exclusión constitucional.
57. De esta forma, se advierte que la impugnante, en su condición de Sub Gerente de Presupuesto de la Entidad, debía observar la normativa constitucional y legal que sustenta los criterios contenidos en la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC y en la opinión vinculante contenida en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC al momento de otorgar la certificación presupuestal a las planillas puestas a su conocimiento durante el periodo comprendido entre el *28 de enero de 2016 al 20 de diciembre de 2018*.
58. No obstante, contrariamente a lo expuesto precedentemente, se verifica que la impugnante incurrió en negligencia sobre las funciones que le correspondían al participar en la certificación presupuestaria, elevando planillas con montos indebidos de bonificaciones por escolaridad, aguinaldos y bonificaciones extraordinarias a favor de funcionarios de confianza sujetos al Decreto Legislativo N° 276 en el periodo comprendido entre el 28 de enero de 2016 al 20 de diciembre de 2018, tal y como se evidencia de los Informes N°s 2618-2016-SGP-GPPR/MC, 2729-2016-SGP-GPPR/MC, 018-2017-SGP-GPPR/MC, 196-2017-SGP-GPPR/MC, 1554-2017-SGP-GPPR/MC, 1829-2017-SGP-GPPR/MC, 3225-2017-SGP-GPPR/MC, 217-2018-SGP-GPPR/MC, 2334-2018-SGP-GPPR/MC, 3775-2018-SGP-GPPR/MC.
59. Cabe indicar que el cumplimiento diligente de las funciones de los servidores en la Administración Pública no solo se circunscriben a realizar sus labores de forma mecánica, sino que, por el contrario, éstas deben enmarcarse de forma correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea<sup>34</sup>, a efectos de evitar casos en los cuales el desempeño defectuoso de sus actividades generen perjuicios graves a la Entidad, tal y como ocurrió en el presente caso, al destinarse una cantidad importante de

Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad (...)"

<sup>34</sup>**Numeral 29 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-TSC/SERVIR:**

**Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones**

"(...) Se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución (...)"

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 Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

fondos públicos de forma irregular. Por tanto, la apelante debió observar el cumplimiento de las normas presupuestas, antes de otorgar la correspondiente certificación presupuestaria a las planillas puestas a su conocimiento durante el periodo comprendido entre el 28 de enero de 2016 al 20 de diciembre de 2018.

60. Asimismo, es importante precisar que la responsabilidad disciplinaria encontrada en la impugnante no se justifica únicamente en la posición que ocupó como Sub Gerente de Presupuesto, sino debido a la negligencia materializada en el hecho de no controlar la legalidad del contenido de las planillas en el marco de la normativa presupuestal imputada en el acto de instauración. Sin embargo, y como se señaló en el numeral precedente, la apelante no observó u objetó la irregularidad manifiesta previamente al otorgamiento del presupuesto correspondiente, sino que, por el contrario, validó las transferencias contrarias a las leyes presupuestarias y demás disposiciones invocadas.
61. En consecuencia, este cuerpo Colegiado considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, al no haber desvirtuado la comisión de la falta imputada.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora CELINDA MARIELA CUMPA MATOS contra la Resolución de Gerencia Municipal Nº 067-2023-GM/MDC, del 8 de febrero de 2023, emitida por la Gerencia Municipal del CONCEJO DISTRITAL DE COMAS; por lo que se CONFIRMA la resolución impugnada.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora CELINDA MARIELA CUMPA MATOS y al CONCEJO DISTRITAL DE COMAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al CONCEJO DISTRITAL DE COMAS.

**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 (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

PT4/PT6

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

Página 27 de 27

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

