

REF. RESOLUCION GERENCIA GENERAL N° 171 - 2019 - DV - GG
SUM. NULIDAD DE LA RES. GERENCIA GENERAL N° 171 - 2019 -
DV - GG

SEÑOR GERENTE GENERAL DE LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN
DROGAS - DEVIDA -

El Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - SINTRADE - DEVIDA - debidamente representado por Secretaria General Doña Irene del Rosario Castro Rivas identificada con Documento Nacional de Identidad N° 08115052 y con domicilio legal en Av. Benavides N° 2199 - B, Distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima, ante Usted respetuosamente digo:

I.- PRETENSION IMPUGNATORIA

Formulamos **NULIDAD** contra la **RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 171 - 2019 - DV - GG** su fecha 04 de octubre del 2019 que **APRUEBA** la propuesta del Cuadro de Puestos y el Plan de Implementación de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - por la configuración del supuesto de invalidez por transgresión del debido procedimiento legal y en consecuencia del Principio de legalidad.

II.- FUNDAMENTOS

1.- La Gerencia General de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - ha decidido aprobar la propuesta del Cuadro de Puestos de la entidad, asumiendo que la propuesta de Cuadro de Puestos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - contenido en el Informe Técnico Sustentatorio N° 000571 - 2019 - DV - OGA - URH que emite la Unidad de Recursos Humanos y que es refrendado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto cumple con los criterios establecidos en la Directiva N° 002 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la Gestión del proceso de Administración de puesto y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE".

2.- La Directiva N° 002 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la Gestión del proceso de Administración de puesto y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE" es clara al precisar en el numeral 5.1.1. del acápite 5.1 del punto 5 sobre Disposiciones Específicas que

Para las entidades bajo el ámbito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la elaboración y aprobación del CPE se realiza en la etapa tres del proceso de tránsito, de acuerdo a lo definido en los Lineamientos para el tránsito. Previamente a la elaboración del CPE, la entidad debe haber aprobado el Manual de Perfiles Puestos — MPP, además, debe haber realizado la valorización de los puestos de la entidad de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia. La información sobre los puestos bajo el régimen de la mencionada Ley se registra en la Sección A del Cuadro N° 1 del CPE.

3.- Esta exigencia previa guarda estricta coherencia y reciprocidad con el mandato que recoge después no sólo el numeral 5.2.1 del acápite 5.2 que establece que

Las entidades públicas elaboran un único CPE, que debe contener de manera integral a todos los puestos de los órganos y unidades orgánicas de la entidad que se encuentran bajo los regímenes de la Ley N° 30057, los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728, y las carreras especiales.

Sino también con la prescripción particular a que se refiere el inciso 5.3.1.1 numeral 5.3.1 del acápite 5.3.

a. La información utilizada para completar los datos de esta sección toma como insumos el Informe de Dotación, el Manual de Perfiles de Puestos y los resultados de la valorización de la compensación económica, elaborados en el marco del proceso de tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

b. En base a los mencionados documentos, se debe completar lo siguiente en la sección A del Cuadro N° 1 del CPE:

i. Identificación de los puestos, detallado como sigue:

- N° correlativo.

- Código del puesto y denominación asignados por la entidad en su Manual de Perfiles de Puestos. Dotación total. Cantidad de posiciones ocupadas y vacantes. En el primer CPE todas las posiciones estarán vacantes, salvo en el caso de aquellas entidades que ya cuenten con funcionarios públicos bajo el régimen de la Ley N° 30057.

ii. Información económica de los puestos, detallado como sigue:

- Cantidad de posiciones vacantes presupuestadas y no presupuestadas. En el primer CPE todas las posiciones estarán no presupuestadas, salvo en el caso de aquellas entidades que ya cuenten con funcionarios públicos bajo el régimen de la Ley N° 30057.

- Compensación económica anual y pago mensual del puesto.

4.- Por tanto, la válida aprobación Cuadro de Puestos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - responde necesariamente a la previa y también válida aprobación del Manual de Perfiles de Puestos que constituye un documento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad y que se perfecciona a partir de su Reglamento de Organización y Funciones - ROF - y el Informe de Dimensionamiento que en proporción a la definición que acoge el literal b del acápite 4.3 del punto 4 de Directiva N° 002 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la Gestión del proceso de Administración de puesto y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE" resulta ser la

Metodología que permite determinar la cantidad necesaria de servidores civiles para lograr la producción óptima de bienes y servicios en favor de la administración interna y la ciudadanía, en base a la identificación de la mejora de procesos de la entidad. Esta herramienta se encuentre regulada por la Directiva N2 001-2015-SERVIR/GDSRH "Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 200-2015-SERVIR/PE y sus modificatorias.

5.- El instrumento de gestión denominado dimensionamiento constituye una herramienta regulada desde la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 200 - 2015 - SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001 - 2015 - SERVIR/GDSRH que a su vez aprueba las " Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas" que instituye en su acápite 5.1 de su punto 5 sobre Dimensionamiento en el Marco del Proceso de Transito que

La metodología de Dimensionamiento comprende tres (03) fases: (1) Mapeo de procesos, (2) Análisis e Identificación, priorización y aplicación de mejoras, y (3) Determinación y análisis de dotación de recursos humanos de la entidad. La aplicación del Dimensionamiento se inicia con el mapeo de procesos en la etapa 2 del proceso de tránsito y culmina con el cálculo de la dotación en la etapa 3 de dicho proceso. Para iniciar el desarrollo del dimensionamiento, las entidades públicas tendrán que haber realizado o estar realizando el mapeo de puestos, de acuerdo a las pautas establecidas en la "Guía de Mapeo de Puestos", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 106-2014-SERVIR/PE. Durante la aplicación del dimensionamiento, las entidades deben usar de forma obligatoria la Matriz de Dimensionamiento.

6.- Aunque previamente la Directiva N° 001 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas" es enfática al definir tanto al dimensionamiento como al Manual de Puestos Tipo (MPT) desde lo descrito en los literales b y c del acápite 4.3 del punto 4 sobre definiciones

b.- Dimensionamiento: Metodología que permite determinar la cantidad necesaria de servidores civiles, para lograr la producción óptima de bienes y servicios en favor de la administración interna y la ciudadanía, en base a la identificación de la mejora de procesos de la entidad.

c.- Manual de Puestos Tipo (MPT): Documento aprobado por SERVIR que contiene la descripción del perfil de los puestos tipo, en cuanto a las funciones y requisitos generales, necesarios dentro de cada rol de la familia de puestos y que sirven de base para que las entidades elaboren su Manual de Perfiles de Puesto.

7.- Desde estos linderos y en la medida que como se ha dicho el Cuadro de Puestos de la Entidad en términos del numeral 5.2.1 del acápite 5.2 del punto 5 sobre Disposiciones Específicas de la Directiva N° 002 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la Gestión del proceso de Administración de puesto y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE" debe contener de

manera integral a todos los puestos de los órganos y unidades orgánicas de la entidad que se encuentran bajo los regímenes de la Ley N° 30057, los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728, y las carreras especiales, resulta inobjetable que constituye una inequívoco presupuesto para su validez que responda y resulte proporcional y coherente con el alcance y contenido del Manual de Perfiles de Puestos que precisamente describe en su conjunto y de manera estructurada todos los perfiles de puestos de una entidad y como tal constituye fuente de inequívoca información de todos los puestos de los órganos y unidades orgánicas de su identidad independientemente de su régimen laboral, tal como lo preceptúa el literal a del artículo 6 de la Directiva N°004-2017-SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Manual de Perfiles de Puestos - MPP" que reconoce que los perfiles de puestos y/o Manual de Perfiles de Puesto constituyen un insumo para la elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE.

8.- Este Manual de Perfiles de Puestos que supone la descripción estructurada de todos los perfiles de puestos de la entidad; teniendo en cuenta las prescripciones ya resaltadas de la Directiva N° 002 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la Gestión del proceso de Administración de puesto y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE" y de la Directiva N° 001 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas" sólo podría ser válidamente efectuado sobre la base previa de:

i.- La estructura organica y funcional que define su Reglamento de Organización y Funciones y que no podría ser otra que la que real y efectivamente define su diseño orgánico y administrativo

ii.- Un previo informe de dimensionamiento que supone un previo mapeo de puestos conforme a la "Guía de Mapeo de Puestos", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 106-2014-SERVIR/PE y la obligatoria elaboración de una Matriz de Dimensionamiento; y

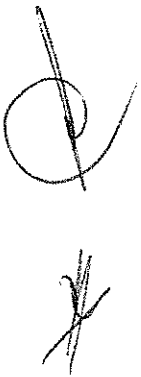
iii.- El Manual de Puestos Tipo aprobado por Servir que contiene la descripción del perfil de los puestos tipo, de conformidad con la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil"; así como, el "Catálogo de Puestos Tipo" y sus modificatorias.



9.- La aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad sobre la base de un Manual de Perfil de Puestos que en principio no cubra todos los perfiles de puestos de la entidad, y que se hubiere concretado sin ponderar un previo Informe de Dimensionamiento y aún sin tener en cuenta la verdadera y real la estructura orgánica y funcional de la entidad claramente transgrede las normas de la Directiva N° 002 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la Gestión del proceso de Administración de puesto y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE" ; ahora bien un Manual de Perfil de Puestos que se hubiere efectuado sin valorar el Manual de Puestos Tipo aprobado por Servir también infringe las normas contenidas en la Directiva N° 001 - 2015 - SERVIR/GDSRH que aprueba las " Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas"; sin duda alguna el conjunto de estas transgresiones que relativiza claramente la observancia del procedimiento predeterminado y por ende del Principio de Legalidad terminaría por invalidar absolutamente no sólo el Cuadro de Puestos de la Entidad sino también el Manual de Perfil de Puestos.

10.- Precisamente estas son las infracciones que se evidencian cuando la Gerencia General ha decidido aprobar por Resolución de Gerencia General N° 171 - 2019 - DV - GG el Cuadro de Puestos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas sobre la base de un Manual de Perfil de Puestos - MPP - que fue aprobado por Resolución de Gerencia General N° 156 - 2019 - DV - GG su fecha 02 de setiembre del 2019 sin previamente contar con un informe de dimensionamiento que incluye un previo mapeo de puestos conforme a la "Guía de Mapeo de Puestos", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 106-2014-SERVIR/PE y la elaboración obligatoria de una Matriz de Dimensionamiento; así como sin observar el Manual de Puestos Tipo aprobado por Servir que contiene la descripción del perfil de los puestos tipo, de conformidad con la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil"; así como, el "Catálogo de Puestos Tipo" y sus modificatorias.

11.- Aun más la Resolución de Gerencia General N° 171 - 2019 - DV - GG aprueba el Cuadro de Puestos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas sobre la base de su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 047 - 2014 - PCM pero que ya no refleja actualmente la real y efectiva estructura orgánica y funcional de la entidad como consecuencia de la fusión aprobada por el Decreto Supremo N° 102 - 2018 - PCM que aprueba el Plan Multisectorial



denominado "Estrategia de Intervención para el Desarrollo del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro Estrategia VRAEM 2021" y establece otras disposiciones; en cuyo artículo 9 se decide

9.1 Apruébese la fusión por absorción de la Comisión Multisectorial para la Pacificación y Desarrollo Económico Social en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - CODEVRAEM y la Comisión Multisectorial para la Pacificación y Desarrollo Económico Social en la Zona del Huallaga (CODEHUALLAGA), en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas -DEVIDA

12.- La fusión por absorción de la Comisión Multisectorial para la Pacificación y Desarrollo Económico Social en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro -CODEVRAEM y de la Comisión Multisectorial para la Pacificación y Desarrollo Económico Social en la Zona del Huallaga (CODEHUALLAGA), supuso lógicamente la alteración de la estructura orgánica y funcional que definía el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 047 - 2014 - PCM al incorporarse como parte de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas -DEVIDA a estas nuevas entidades inicialmente con toda su estructura lo que importa la expansión de la estructura de aquella y por ende que su Reglamento de Organización y Funciones no sirva más definir e identificar su real envergadura justamente por esta razón la Primera Disposición Complementaria y Transitoria del Decreto Supremo N° 102 - 2018 - PCM ordenó con meridiana claridad que

La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas -DEVIDA adecuará en un plazo no mayor de noventa (90) días, su Reglamento de Organización y Funciones para la mejor aplicación de la presente norma.

13.- No obstante transcurrido a la fecha ya más de un año desde la publicación del Decreto Supremo N° 102 - 2018 - PCM no se ha cumplido con adecuar el Reglamento de Organización y Funciones de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas -DEVIDA - en consonancia con lo ordenado en su Primera Disposición Complementaria y Transitoria, por lo que a la fecha no refleja la real envergadura de su estructura el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 047 - 2014 - PCM pero que sin embargo fue tomado como base para en principio la ya indebida aprobación de



su Manual de Perfil de Puestos que fue tomado luego como infranqueable insumo para la aprobación de su Cuadro de Puestos de la Entidad.

14.- En efecto la aprobación del Manual de Perfil de Puestos y luego el Cuadro de Puestos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - efectuada sobre la base de un Reglamento de Organización y Funciones que a la fecha ya no identifica su real estructura orgánica tendrá sin lugar a dudas indiscutible impacto negativo sobre el entorno de las relaciones de trabajo con sus servidores en la medida que su diseño organizacional se efectúa teniendo en cuenta de sus necesidades de personal con vínculo laboral en función al volumen de trabajo, por ello la distorsión de la envergadura de la organización sin duda alguna va a terminar por afectar el contenido y alcance de las funciones y competencias de su personal, no sólo porque es un criterio impuesto para concretar el diseño organizacional la variable de " (...) Cantidad de personal con vínculo laboral y volumen de trabajo...(sic)" conforme a los términos del literal c del artículo 6 del Decreto Supremo N° 054 - 2018 - PCM que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, sino esencialmente porque es en el Reglamento de Organización y Funciones donde se desarrolla su estructura orgánica que agrupa sus competencias y funciones y define sus líneas de autoridad para su gestión como así lo determina el artículo 7 del Decreto Supremo N° 054 - 2018 - PCM que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado

" (...) 7.1 La estructura orgánica agrupa las competencias y funciones de la entidad en unidades de organización y establece las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para el logro de sus objetivos.

7.2 En el Reglamento de Organización y Funciones se desarrolla la estructura orgánica de la entidad y se representa en el organigrama.

7.3 La estructura funcional agrupa las funciones de un programa y proyecto especial y establece las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para el logro de sus objetivos.

7.4 El Manual de Operaciones desarrolla la estructura funcional y se representa en el organigrama...(sic)".

15.- En síntesis como lo establece el artículo 43 del Decreto Supremo N° 054 - 2018 - PCM, el Reglamento de Organización y Funciones es el documento técnico normativo de gestión organizacional

que formaliza la estructura orgánica de la entidad. Contiene las competencias y funciones generales de la entidad; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia; y por ende es el que luego va a justificar y sustentar las necesidades de personal para cumplir con las competencias y funciones que le son propias y consecuentemente constituye insumo necesario para la aprobación del Manual de Perfil de Puestos.

16.- Entonces tanto el Manual de Perfil de Puestos como el Cuadro de Puestos de la Entidad se han aprobado alejados de la real estructura orgánica de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA -.

17.- En consecuencia es inobjetable que la **RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 171 - 2019 - DV - GG** su fecha 04 de octubre del 2019 que **APRUEBA** la propuesta del Cuadro de Puestos y el Plan de Implementación de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - debe ser sancionada como invalida e ineficaz por la transgresión del debido procedimiento legal y en consecuencia del Principio de legalidad que instituye que

Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.



18.- Pero la invalidez de la **RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 171 - 2019 - DV - GG** su fecha 04 de octubre del 2019 también podría predicarse por la lesión del principio derecho de igualdad y de la prohibición de discriminación en la medida que el Cuadro de Puestos aprobado establece una escala remunerativa con incrementos sustantivos solo a las remuneraciones mensuales de los cargos directivos que incluso superan el límites de las 6 Unidades de Ingreso del Sector Público – UISP – fijado para el año 2020 por el Decreto Supremo N° 149 – 2019 – PCM lo que supone la vulneración de la Ley N° 28212, Ley que regula los ingresos de Altos Funcionarios y Autoridades del Estado. Aunque también por la infracción de los Principios de Meritocracia e Igualdad de Oportunidades pues el Cuadro de Puestos establece 33 puestos de confianza que llegan hasta el cuarto nivel jerárquico de la estructura orgánica de la entidad, sin guardar coherencia con las necesidades institucionales y obstruyendo las posibilidades de ascenso y progreso en la carrera de los servidores técnicos y administrativos de la entidad.

19.- No podría aducirse que la decisión contenida en la **RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 171 - 2019 - DV - GG** su fecha 04 de octubre del 2019 que **APRUEBA** la propuesta del Cuadro de Puestos y el Plan de Implementación de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - constituye un acto de administración interna ajeno por tanto a revisión dentro de los contornos de la Ley del Procedimiento Administrativo General, habida cuenta que esta decisión unilateral adoptada en ejercicio de sus competencias administrativas termina por afectar los derechos e intereses de nuestros agremiados sus trabajadores, es decir alcanza a terceros distintos a la propia entidad que lo emite desde que repercute en la definición y determinación de los puestos necesarios para el tránsito al Régimen del Servicio Civil y por ende se subsume dentro de la conceptualización que instituye el numeral 1.1 del artículo 1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General que establece que

" (...) Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta...(sic)"

20.- Precisamente la **RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 171 - 2019 - DV - GG** sin duda alguna compromete los derechos e intereses de los trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA - en el entorno del adecuado resguardo de sus condiciones de trabajo dentro del marco que define el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado que señala que

" (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador...(sic)"



Lo que la tipifica como un indiscutible acto administrativo y justifica la legitimidad del Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - SINTRADE - DEVIDA - para ejercer su defensa en coherencia con los fines que le acuerda el literal a del artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593 aprobado por Decreto Supremo N° 010 - 2003 - TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que establece que

" (...) Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

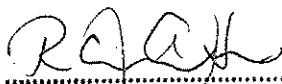
a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva...(sic)"

21.- En el supuesto negado que la entidad entienda que se trata de un acto de administración interna debe recordarse acorde con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional que el Estado de Derecho no existen zonas de decisión pública exentas de control jurisdiccional, por ende un acto de administración interna también puede ser impugnado si es que vulnera derechos o intereses de los administrados.

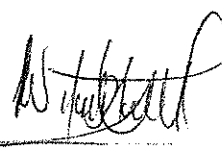
PORTANTO

Solicito a Usted admitir el recurso formulado

Lima, 30 de octubre del 2019


Rocio K. Coronel Tello
ABOGADA
CAL 76303


SINTRADE
IRENE CASTRO BIVAS
SECRETARIA GENERAL


WILMAR HEREDIA ESLOBAR
SECRETARIO DEFENSA