



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

RESOLUCIÓN Nº 10325 -2012-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 12551-2011-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ELMER ORTEGA PEREZ
ENTIDAD : MINISTERIO PÚBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR UN (1) DIA SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el señor ELMER ORTEGA PEREZ y, en consecuencia se revoca la Resolución de Gerencia Nº 1262-2011-MP-FN-GECPH, del 10 de mayo de 2011, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 12 de diciembre de 2012

ANTECEDENTES

1. El 27 de enero de 2011, mediante Oficio Nº 230-2010-MP-FN-PJFS-MDD, el Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Judicial de Madre de Dios pone en conocimiento de la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público el Oficio Nº 004-2011-MP-FN-OA-MDD del 3 de enero de 2011, en el cual se señala que el señor ELMER ORTEGA PEREZ, en adelante el impugnante, no hizo la entrega de cargo correspondiente con motivo de sus vacaciones.
2. El 11 de abril de 2011, mediante Memorandum Nº 705-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, la Gerencia de Administración de Potencial Humano comunicó al impugnante que se había iniciado una investigación administrativa debido a que presuntamente no habría realizado la entrega de cargo ni el celular de la institución con motivo del goce de sus vacaciones, lo cual constituiría el incumplimiento de los literales a) y f) del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de Fiscalía de la Nación Nº 386-2002-MP-FN¹, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que efectúe sus descargos.

¹ Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de Fiscalía de la Nación Nº 386-2002-MP-FN

“Artículo 61º.- Obligaciones de los Trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores de la Institución, las siguientes:

- a) Conocer a fondo las labores que conciernen al cargo, cumpliendo las funciones inherentes con honradez, lealtad, dedicación, eficiencia y productividad.

(...)



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

3. El 13 de abril de 2011, el impugnante presenta sus descargos, señalando que hizo entrega del cargo el día 11 de enero de 2011 en vía de regularización, en la misma fecha que el encargado de la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Judicial de Madre de Dios emitió el Oficio N° 230-2010-MP-FN-PJFS-MDD; sin embargo, la Oficina de Administración no comunicó a Presidencia de la regularización de la entrega de cargo lo que debió hacer de forma inmediata.
4. Mediante Resolución de Gerencia N° 1262-2011-MP-FN-GECPH del 10 de mayo de 2011, se impuso al impugnante la sanción de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones por la comisión de la conducta descrita en el numeral 2 de la presente resolución.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, mediante escrito presentado el 17 de junio de 2011, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia N° 1262-2011-MP-FN-GECPH², argumentando que la sanción impuesta tiene visos de arbitrariedad, se ha violado el principio de legalidad, el debido procedimiento, razonabilidad, verdad material y eficacia.
6. Mediante Oficio N° 3280-2011-MP-FN-GECPH, la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante; asimismo, con Oficio N° 4522-2011-MP-FN-GECPH se remitieron los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al

f) Respetar y cumplir las normas legales, administrativas y las contenidas en el presente Reglamento, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar la Institución”.

² Notificada al impugnante el 25 de mayo de 2011.

³ **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;



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; constituyendo última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023.
9. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cinco (5) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
10. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:
 - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
 - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17° del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
11. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

12. Al respecto, de la revisión del Informe Escalafonario N° 1535-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, que obra en el expediente, se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y

-
- b) Pago de retribuciones;
 - c) Evaluación y progresión en la carrera;
 - d) Régimen disciplinario; y,
 - e) Terminación de la relación de trabajo. (...)

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.

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

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

13. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo que transcurrió entre el 27 de enero de 2011, fecha en que la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público tomó conocimiento de la presunta conducta del impugnante, y el 10 de mayo de 2011, fecha en la que se impuso la correspondiente sanción, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre ambos hechos se encuadra en los límites del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, previsto en el artículo 31° del TUO⁵.

14. Este análisis reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee el principio de inmediatez que ha sido señalado por el Tribunal Constitucional del siguiente modo:

“El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibidem. Comentario a la Casación N° 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág. 234.) el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa”⁶.

⁵ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)”

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.

⁶ Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este colegiado establezca si en el presente caso el período de más de tres (3) meses que media entre la toma de conocimiento de los hechos por la Entidad empleadora y la imposición de la sanción está dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si se encontraba legitimada la entidad para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

15. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:

- a) El *proceso de cognición*, es decir, el momento en el cual el empleador toma conocimiento de la falta; la encuadra como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada; y comunica este hecho a los órganos de control y de dirección.
- b) El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido⁷.

16. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC⁸, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:

- a) *“...el Estado – Empleador del régimen laboral privado (...) también está sujeto al principio de inmediatez, previsto en el Artículo 31º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...); como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria”* (Fundamento jurídico 9).
- b) *“... su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores (...)”* (Fundamento jurídico 13).
- c) *“En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*
 - (i) *El proceso cognitivo del empleador, es decir, cuando toma conocimiento de la falta “a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros”.*
 - (ii) *La definición de la conducta descubierta “como infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada” y comunica “a los órganos de control y de dirección”.*
 - (iii) *El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido”* (Fundamento jurídico 14).

⁷ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

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



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

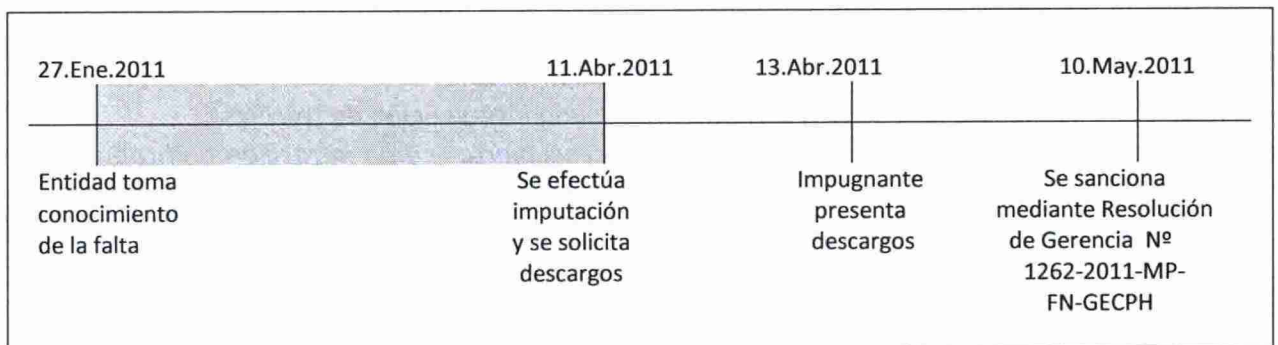
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

- d) *“... la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad” (Fundamento jurídico 16).*
- e) *“En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado” (Fundamento jurídico 19).*

17. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el período transcurrido entre la recepción del Oficio N° 230-2010-MP-FN-P JFS-MDD, por el cual la entidad toma conocimiento de los hechos, producida el 27 de enero de 2011 y la recepción del Memorándum N° 705-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, en el cual se le imputa al impugnante la comisión de la presunta falta y se requiere sus descargos, producida el 11 de abril de 2011, excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento interno de investigación.

18. En cuanto al proceso de volición, se observa que la resolución que impone la sanción⁹ se emitió el 10 de mayo de 2011, sin que se haya actuado ningún medio probatorio o realizado ninguna otra diligencia que contribuyese a la investigación y valoración de los hechos por la entidad empleadora en el procedimiento desde el 13 de abril de 2011, fecha en la cual el impugnante presentó sus descargos.

Lo expuesto en los párrafos precedentes se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:



⁹ Resolución de Gerencia N° 1262-2011-MP-FN-GECPH.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

19. Sobre el particular, si bien es cierto que como reconoce el Tribunal Constitucional *"...el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado período de tiempo fijo..."*¹⁰, también lo es que en este caso no se han presentado situaciones especiales ni se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado otras acciones que involucren a el impugnante, destinadas a establecer certeramente la falta cometida en el tiempo comprendido entre la recepción de los descargos de ésta y la emisión del acto sancionatorio, que pudieran justificar el excesivo período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.
20. Con relación a las consecuencias de la aplicación del principio de inmediatez, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

*"En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, ya que entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral"*¹¹.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante tan dilatado lapso puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período ésta continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

21. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producido en el presente caso, determina que en la fecha de emisión del acto impugnado la entidad empleadora carecía de legitimidad para imponer sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su inacción durante más de tres (3) meses, desde que la entidad tomó conocimiento de la falta y la fecha en la cual se le efectuó la imputación de cargos y se solicitan los descargos del impugnante; por lo que no resulta pertinente pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por el impugnante.
22. Al margen de las consideraciones expuestas, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, incluso cuando ésta es el propio Estado, implemente o modifique sus flujogramas, procesos, competencias, áreas y controles internos a fin que la facultad disciplinaria se ejerza de manera oportuna y eficaz, eliminando aquellas etapas que no generen valor al proceso o que dilaten innecesariamente la decisión

¹⁰ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente Nº 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

que deba adoptar la entidad respecto a la conducta de sus trabajadores, debiendo contar además con el apoyo del Órgano de Control Institucional para verificar que los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

Por las consideraciones expuestas, este colegiado considera que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ELMER ORTEGA PEREZ contra la Resolución de Gerencia N° 1262-2011-MP-FN-GECPH, del 10 de mayo de 2011, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO; por lo que se REVOCA la citada resolución.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta con Resolución de Gerencia N° 1262-2011-MP-FN-GECPH que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor ELMER ORTEGA PEREZ.


TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor ELMER ORTEGA PEREZ y al MINISTERIO PÚBLICO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al MINISTERIO PÚBLICO.

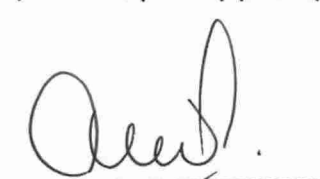
QUINTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

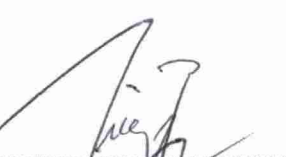
Regístrese, comuníquese y publíquese.



**ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
VOCAL**



**GUILLERMO BOZA PRO
PRESIDENTE**



**DIEGO HERNANDO
ZEGARRA VALDIVIA
VOCAL**