



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

RESOLUCIÓN Nº 00140 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 966-2011-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MIRLA DORIS RAMIREZ PIZARRO
ENTIDAD : MINISTERIO PÚBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR UN (1) DÍA SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto por la señora MIRLA DORIS RAMIREZ PIZARRO y, en consecuencia, se revoca la Resolución de Gerencia Nº 1892-2010-MP-FN-GECPH, del 6 de diciembre de 2010, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 6 de marzo de 2013

ANTECEDENTES

1. El 17 de mayo de 2010, con Memorándum Nº 930-2010-MP-FN-GECPH-GEADPH, la Gerencia de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público puso en conocimiento del Área de Procesos de la misma entidad, el reporte del personal con tardanzas acumuladas por más de ochenta (80) minutos en el mes de abril del año 2010, entre ellos, la señora MIRLA DORIS RAMIREZ PIZARRO, en adelante la impugnante, quien habría acumulado ochenta y cuatro (84) minutos de tardanzas.
2. Con Memorándum Nº 1348-2010-MP-FN-GECPH-GEADPH, del 24 de junio de 2010, la Gerencia de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público comunicó a la impugnante que en el mes de abril de 2010, habría acumulado un total de ochenta y cuatro (84) minutos de tardanzas, lo cual constituiría la comisión de falta de carácter administrativa por haber excedido el límite de tardanzas permitidas conforme a lo señalado en el artículo 26º y los literales a) y j) del artículo 79º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, aprobado por Resolución de Fiscalía de la Nación Nº 386-2002-MP-FN (modificado por el artículo Tercero de la Resolución de Gerencia General Nº 536-2004-MP-FN-GG)¹,

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

“Artículo 26º.- Ingreso con tardanza y sus descuentos

El ingreso al centro de trabajo después de la hora de entrada establecida dentro de la tolerancia eventual, será considerado como tardanza y afecto al descuento correspondiente. Considerando algunas dificultades de traslado a los centros de trabajo, se concede la acumulación de hasta un



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

otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos.

3. El 8 de julio de 2010, la impugnante presentó sus descargos, manifestando que sus tardanzas se debían a la congestión vehicular originada por la realización de obras en las vías de acceso que utilizaba para dirigirse al centro de labores y que, pese a salir de su domicilio más temprano, se le dificultaba llegar a la hora exacta de ingreso.
4. Mediante Resolución de Gerencia N° 1892-2010-MP-FN-GECPH del 6 de diciembre de 2010² y notificada a la impugnante el 28 de diciembre de 2010, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, se resolvió sancionar a la impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada en su contra.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la citada resolución, mediante escrito presentado el 5 de enero de 2011, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia N° 1892-2010-MP-FN-GECPH, argumentando que la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público vulneró el principio de inmediatez durante el procedimiento disciplinario seguido en su contra.
6. Mediante Oficios N° 111-2011-MP-FN-GECPH y N° 941-2011-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 la impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.

máximo de seis (6) tardanzas al mes y seis (6) más posibles de compensación con trabajos extraordinarios por un mínimo de treinta (30) minutos adicionales trabajados en otra jornada. Esta última opción se efectuará de oficio, pudiendo el Fiscal de la Nación o el Gerente General contemplar casos especiales”.

“Artículo 79º.- Faltas que dan lugar a sanción disciplinaria

Constituyen faltas, que darán lugar a una sanción disciplinaria, las siguientes:

- a) No acatar las disposiciones del presente Reglamento. (...)
- j) Incumplir cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 61º y 62º del presente Reglamento. (...)

² Dicha resolución acoge las conclusiones emitidas en el Informe N° 556-2010-MP-FN-GECPH-APAD del 30 de noviembre de 2010.



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

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.
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 cuatro (4) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

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 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁴ **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”.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



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

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

- (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
- (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
- (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.

11. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

12. Según la información remitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, la impugnante se encuentra comprendida en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.

En tal sentido, esta Sala considera que, al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso además de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión del Ministerio Público 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 17 de mayo de 2010, fecha en la cual se pone en conocimiento del Área de Procesos del Ministerio Público de la presunta falta imputada a la impugnante, y el 6 de diciembre de 2010, fecha de la imposición de la sanción, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre estos hechos se encuadra en los límites del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, previsto en el artículo 31º del TUO⁶.

⁶Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR



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

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, (Ibídem. Comentario a la Casación Nº 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”⁷.

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 casi siete (7) 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 despido⁸.

16. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena Nº 003-2010-SERVIR/TSC⁹, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:

“Artículo 31º.- 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”.

⁷ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

⁸ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

⁹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



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

- 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).
- 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 el 17 de mayo de 2010, fecha en la cual se pone en conocimiento del Área de Procesos del Ministerio Público de la presunta falta imputada a la impugnante y la emisión del Memorándum N° 1348-2010-MP-FN-GECPH-GEADPH, del 24 de junio de 2010, por el cual se puso en conocimiento de la impugnante la presunta falta imputada y se le solicitó sus descargos, excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento interno de investigación.



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

18. En lo relativo al proceso de volición, se observa que desde el 8 de julio de 2010, fecha en que la impugnante presenta sus descargos, hasta el 6 de diciembre de 2010, fecha en que se emitió la Resolución de Gerencia N° 1892-2010-MP-FN-GECPH que impone la sanción a la impugnante, tampoco se encuentra dentro de los límites del plazo razonable que tenía la entidad empleadora para imponer la sanción disciplinaria a la impugnante, dado que la entidad empleadora no realizó ninguna otra diligencia que contribuyese a la investigación y valoración de los hechos en el procedimiento.

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

17.May.2010	24.Jun.2010	8.Jul.2010	6.Dic.2010
Área de Procesos toma conocimiento	Se solicitan descargos	Presentación de descargos	Imposición de Sanción

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 el presente caso no se han presentado situaciones especiales ni se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado acciones que involucren a la impugnante, que pudieran justificar la demora entre la toma de conocimiento de los hechos por los cuales se le impuso la sanción y el inicio del proceso investigador, que pudieran justificar el excesivo período que llevó a 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 N° 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

¹⁰ Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente N° 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.



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

decisión de condonar la falta cometida y conservar vigente e inalterado el vínculo laboral que mantenía con el impugnante. Máxime si, como se aprecia, la recomendación de la comisión encargada de las investigaciones ni siquiera fue la de despedir a la impugnante sino, por el contrario, imponerle una sanción menor como es la suspensión sin goce de remuneraciones por el período de un (1) día.

21. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producida en este caso determina que en la fecha del inicio del procedimiento investigador la entidad empleadora carecía de legitimidad para iniciarlo, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su inacción en el plazo de más de un (1) mes transcurrido desde el 17 de mayo de 2010, fecha en que el Área de Procesos del Ministerio Público tomó conocimiento de la falta y el 24 de junio de 2010, fecha en que se inició el proceso investigador con la solicitud de descargos y de casi cinco (5) meses desde que la impugnante presentó sus descargos, el 8 de julio de 2010, hasta la imposición de la sanción disciplinaria, el 6 de diciembre de 2010.
22. Por las consideraciones expuestas, este colegiado considera que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
23. 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 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.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MIRLA DORIS RAMIREZ PIZARRO en contra de la Resolución de Gerencia Nº 1892-2010-MP-FN-GECPH del 6 de diciembre de 2010, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO; por lo que se REVOCA la citada resolución.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora MIRLA DORIS RAMIREZ PIZARRO.

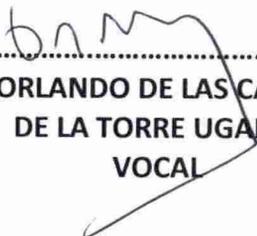
TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora MIRLA DORIS RAMIREZ PIZARRO y al MINISTERIO PÚBLICO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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