



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

**RESOLUCIÓN N° 00187 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 13690-2011-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : BETTY ROSANA GARCIA CHACALTANA  
**ENTIDAD** : PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA ALIMENTARIA  
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR OCHO (8) DÍAS SIN GOCE DE  
REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto por la señora BETTY ROSANA GARCIA CHACALTANA y, en consecuencia, se revoca la Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 04 de febrero de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del PRONAA, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 20 de Marzo de 2013

**ANTECEDENTES**

1. Con Oficio N° 383-2010-MIMDES-PRONAA/OCI del 18 de agosto de 2010, la Oficina de Control Interno informa a la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria, en adelante el PRONAA del Informe N° 008-2010-2-4411, denominado “Examen Especial a las Bolsas Perú”, en el cual se establece que el Equipo de Trabajo Zonal Callao realizó procesos de selección por subasta inversa presencial para regularizar la cancelación del suministro de combustible de un proveedor, sustentado con vales ejecutados con antelación, y se estableció, entre otros, que la señora BETTY ROSANA GARCIA CHACALTANA, en adelante la impugnante, habría participado en los hechos antes mencionados, incurriendo en presunta responsabilidad administrativa por no cumplir sus funciones como Especialista Administrativo III - Tesorero B.
2. Mediante Memorando N° 1949-2010-MIMDES-PRONAA/UAD-RH, del 01 de setiembre de 2010, el Área de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa del PRONAA inicia el procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante por la presunta comisión de responsabilidad administrativa funcional, por no haber cumplido con revisar la documentación sustentatoria del gasto, función específica establecida en el Manual de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 452-2005-MIMDES, y asimismo infringiendo el artículo 30° del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, aprobado por Resolución



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

Directoral N° 111-2007-MIMDES-PRONAA/DE<sup>1</sup>, otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos.

3. Presentados los descargos de la impugnante<sup>2</sup> y, teniendo en consideración las conclusiones del Informe N° 1072-2010-MIMDES-PRONAA/UAD-RH y el Informe N° 1185-2010-MIMDES-PRONAA/DE-AL, cuyas recomendaciones fueron recogidas mediante Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 04 de febrero de 2011<sup>3</sup>, emitida por la Dirección Ejecutiva del PRONAA, se resolvió sancionar a la impugnante con la medida disciplinaria de separación temporal por ocho (8) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada en su contra.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la citada resolución, mediante escrito presentado el 26 de julio de 2011, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, argumentando lo siguiente:
- (i) La resolución impugnada transgrede el principio de inmediatez
  - (ii) La resolución impugnada vulnera el principio de legalidad al aplicar erróneamente las normas internas del PRONAA y la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
5. Mediante Oficio N° 617-2011-MIMDES-PRONAA/DE, la Dirección Ejecutiva del PRONAA 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.

<sup>1</sup> Reglamento Interno de Trabajo del PRONAA, aprobado por Resolución Directoral N° 111-2007-MIMDES-PRONAA/DE

“Artículo 30º.- Obligaciones de los trabajadores

- a) 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. (...)
- c) Desempeñar las funciones asignadas al cargo que ocupa y las labores que se le encarguen con dedicación, eficiencia, eficacia. (...)

<sup>2</sup> Mediante escrito presentado el 09 de setiembre de 2010.

<sup>3</sup> Notificada el 12 de julio de 2011.





“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

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</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 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.
7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>5</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 en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.
8. 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.
9. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por la impugnante:
  - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.

<sup>4</sup> Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

**“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



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

- (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.
10. 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

11. Al respecto, de la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la 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 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 en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

12. Esta Sala, en atención al considerable lapso que transcurrió entre el 18 de agosto de 2010, fecha en la cual la entidad toma conocimiento de la presunta falta cometida por la impugnante, y el 04 de febrero de 2011, 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 TUO<sup>6</sup>.

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

“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





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

13. 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 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”<sup>7</sup>.*

14. La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este colegiado establezca si en el presente caso el período aproximado de cinco (5) 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 despido<sup>8</sup>.

16. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC<sup>9</sup>, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:

---

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”.

<sup>7</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

<sup>8</sup> Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

<sup>9</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la 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 periodo transcurrido entre la recepción del Oficio N° 383-2010-MIMDES-PRONAA/OCI, efectuada el 18 de agosto de 2010, mediante el cual la Dirección Ejecutiva del PRONAA tomó conocimiento de la presunta falta de la impugnante, y la emisión del Memorándum N° 1949-2010- MIMDES-PRONAA/UAD-RH, el 01 de setiembre de 2010, por el cual se inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante imputándosele la comisión de la infracción y solicitándole la presentación de los descargos correspondientes, no excede del plazo razonable que tenía la entidad para realizar dicho acto.





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

- 18. No obstante, en cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 09 de setiembre de 2010, fecha en que la impugnante presentó sus descargos, hasta el 04 de febrero de 2011, fecha en la que se emitió la Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE que impone la sanción impugnada, ha transcurrido aproximadamente cinco (5) meses; la entidad empleadora no realizó ninguna otra diligencia que la involucrase, y que contribuyese a la investigación y valoración de los hechos en el procedimiento.
19. De acuerdo a ello, en el expediente sólo se advierte el Informe N° 1072-2010-MIMDES-PRONAA/UAD-RH, del 01 de octubre de 2010, emitido por el Área de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa del PRONAA, y el Informe N° 1185-2010-MIMDES-PRONAA/DE-AL, del 03 de noviembre de 2010, emitido por el Área de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva del PRONAA, ninguno de los cuales evidencia haber tenido en cuenta elementos distintos a los descargos del impugnante, y cuyos argumentos son recogidos en la Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE que sanciona a la impugnante.
20. En tal sentido, se puede verificar que han transcurrido más de cinco (5) meses desde el inicio del proceso, hasta el momento de la imposición de la sanción, mediante la Resolución de Gerencia N° 2586-2011-MP-FN-GECPH, a pesar que el procedimiento no presentaba mayor complejidad, ni tampoco hubo actuaciones procedimentales que justificaran la extensión de los plazos señalados.

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



- 21. 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 ...”<sup>10</sup>, 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

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



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

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.

22. 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”<sup>11</sup>.*

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.

23. 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 aproximadamente más de cinco (5) meses, desde que la entidad tomó conocimiento de la falta y la fecha en la cual se le impuso la sanción; por lo que no resulta pertinente pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por la impugnante.
24. 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.

<sup>11</sup> Sentencia recaída en el Expediente Nº 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”

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 BETTY ROSANA GARCIA CHACALTANA contra la Resolución Directoral Nº 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 04 de febrero de 2011<sup>12</sup>, emitida por el PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA ALIMENTARIA, por lo que se REVOCA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta con Resolución Directoral Nº 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora BETTY ROSANA GARCIA CHACALTANA.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora BETTY ROSANA GARCIA CHACALTANA y al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL.

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

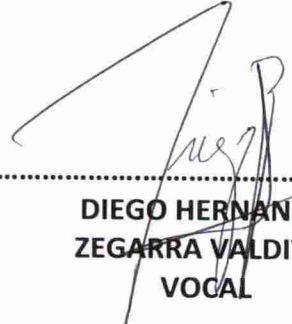
Regístrese, comuníquese y publíquese.



ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL



GUILLERMO BOZA PRO  
PRESIDENTE



DIEGO HERNANDO  
ZEGARRA VALDIVIA  
VOCAL

<sup>12</sup> Notificada el 12 de julio de 2011.