



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”

**RESOLUCIÓN N° 00200 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 7310-2012-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JUAN JOSE ACUÑA TOCTO  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSION DE TRES (3) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el señor JUAN JOSE ACUÑA TOCTO contra el acto administrativo contenido en el Memorándum N° 121-2012-SUNAT/4F3000, del 15 de marzo de 2012, emitido por la Gerencia de Administración de Personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 20 de marzo de 2013

**ANTECEDENTES**

1. Con Memorándum N° 12-2011-SUNAT/EEPDIRP-1B0100, de fecha 1 de diciembre de 2011<sup>1</sup>, la Jefatura de Comisión de la División de Auditoría de Operaciones Tributarias de la Oficina de Control Interno de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, en adelante SUNAT, solicitó al señor JUAN JOSE ACUÑA TOCTO, en adelante el impugnante, en su calidad de Jefe de la División de Auditoría de la Intendencia Regional Piura de la SUNAT, que presente en un plazo de tres (3) días hábiles sus aclaraciones o comentarios sobre la presunta concurrencia a su centro de labores fuera del horario de trabajo superando los límites de tolerancia permitidos, lo cual habría sido advertido como resultado de la evaluación a la información obtenida durante el desarrollo de la acción de control denominada “Examen Especial al Proceso de Devoluciones de la Intendencia Regional de Piura”.
2. El 13 de diciembre de 2011, el impugnante presentó sus aclaraciones y comentarios, negando y contradiciendo la imputación señalada<sup>2</sup>.
3. Finalmente, teniendo en consideración las conclusiones del Informe N° 15-2012-SUNAT/2F3000, del 25 de enero de 2012, con Memorándum N° 121-2012-

<sup>1</sup> Notificado el 5 de diciembre de 2011.

<sup>2</sup> El 7 de diciembre de 2011 el impugnante solicitó ampliación del plazo por tres días hábiles más.



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

SUNAT/4F3000, del 15 de marzo de 2012, y notificado el 22 de marzo de 2012, emitido por la Gerencia de Administración de Personal, se impuso al impugnante la sanción disciplinaria de suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones por haber incurrido en las faltas establecidas en el artículo 18º, en el literal a) del artículo 38º, y literal a) del artículo 47º del Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT aprobado con la Resolución de Superintendencia N° 235-2003/SUNAT.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- Al no encontrarse conforme con el acto administrativo contenido en el Memorandum N° 121-2012-SUNAT/4F3000, mediante escrito presentado el 16 de abril de 2012, el impugnante interpuso recurso de apelación, argumentando adicionalmente a lo ya mencionado en sus descargos, la vulneración del principio de inmediatez.
- Mediante Oficios N° 108-2012 y 257-2012-SUNAT/4F0000, la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la emisión del acto impugnado.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>3</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951<sup>4</sup>, el

<sup>3</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:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- 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>4</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES



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

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 17° 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 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.
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. Conforme al Estatuto de la SUNAT el personal que labora en la referida entidad se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, regulado

“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”.

<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”

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

En tal sentido, la 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 de gestión de la SUNAT en los cuales 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 de tiempo que transcurrió entre el 1 de diciembre de 2011, fecha en que la Jefatura de Comisión de la División de Auditoría de Operaciones Tributarias de la Oficina de Control Interno tomó conocimiento de los hechos materia de sanción y solicitó al impugnante que presente sus aclaraciones o comentarios, y el 15 de marzo de 2012, 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 TUO<sup>7</sup>.
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:

<sup>6</sup> Estatuto de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, aprobado por Decreto Supremo N° 135-2002-JUS

“TÍTULO V

RÉGIMEN LABORAL

“Artículo 40°.- El personal que labora en la SUNARP está comprendido en el régimen de la actividad privada”.

<sup>7</sup> 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”.



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

*“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>8</sup>.*

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.

14. 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>9</sup>.

15. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC<sup>10</sup>, 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 31° 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).

<sup>8</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

<sup>9</sup> Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

<sup>10</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”

- 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 decisivos 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).*
16. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición, se aprecia que el período transcurrido entre que la Jefatura de Comisión de la División de Auditoría de Operaciones Tributarias de la Oficina de Control Interno tomó conocimiento de los hechos materia de sanción y solicitó al impugnante que presente sus aclaraciones o comentarios, producido el 1 de diciembre de 2011, y la emisión del Memorándum N° 011-2012-SUNAT/100000 que remite el Informe N° 15-2011-SUNAT/1B0000 donde se recomienda evaluar y adoptar medida disciplinaria contra el impugnante, producida el 11 de enero de 2012 y hasta la emisión del Informe N° 15-2012-SUNAT/2F3000, por la cual se sugiere sancionar al impugnante con la sanción de suspensión de tres (3) días sin goce de remuneraciones, producida el 25 de enero de 2012, no excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora.
17. En cuanto al proceso de volición, se observa que el Informe N° 15-2012-SUNAT/2F3000, de fecha el 25 de enero de 2012, por el cual se sugiere sancionar al impugnante con la sanción de suspensión de tres (3) días sin goce de remuneraciones, hasta la emisión del Memorándum N° 121-2012-SUNAT/4F3000, de fecha 15 de marzo de 2012, que impone la sanción sugerida, no se ha actuado



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

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.

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

1.Dic.2011	11.Ene.2012	25.Ene.2012	15.Mar.2012
Entidad conoce de la falta y solicita al impugnante presentar sus aclaraciones o comentarios (Memorándum N° 12-2011-SUNAT/EEPDIRP-1B0100)	Se recomienda evaluar y adoptar medida disciplinaria contra el impugnante (Informe N° 15-2011-SUNAT/1B0000)	Se sugiere imponer sanción al impugnante (Informe N° 15-2012-SUNAT/2F3000)	Se impone sanción al impugnante (Memorándum N° 121-2012-SUNAT/4F3000)

18. 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>11</sup>, también lo es que en este caso no se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado otras acciones que involucren al impugnante, destinadas a establecer certeramente la falta cometida en el tiempo comprendido entre la recepción de los descargos de éste y la emisión del acto sancionatorio, que pudieran justificar el período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.

19. 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”<sup>12</sup>.*

<sup>11</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

<sup>12</sup> 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”

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante tan considerable lapso de tiempo 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.

22. 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 un mes y medio, desde que la entidad tomó conocimiento de la sanción que se debía de aplicar y la fecha en la cual se le impuso la sanción; por lo que no resulta pertinente pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por el 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.

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 Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JUAN JOSE ACUÑA TOCTO contra el acto administrativo contenido en el Memorándum Nº 121-2012-SUNAT/4F3000, del 15 de marzo de 2012, emitida por la Gerencia de Administración de Personal de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA; por lo que se REVOCA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** DISPONER la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor JUAN JOSE ACUÑA TOCTO.





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”

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor JUAN JOSE ACUÑA TOCTO y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA.

**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**