



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

RESOLUCIÓN Nº 00732 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1300-2013-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ROCIO YAQUELIN MAURICIO PRADO
ENTIDAD : MINISTERIO PUBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN DE VEINTE (20) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIÓN

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución de Gerencia Nº 401-2013-MP-FN-GECPH, del 07 de marzo de 2013, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO; en consecuencia se REVOCA la citada resolución en el extremo referido a la señora ROCIO YAQUELIN MAURICIO PRADO; por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 10 de julio de 2013

ANTECEDENTES

1. El 13 de diciembre del 2012, mediante Informe Nº 397-2012-MP-FN-GECPH-SGRCA, la Sub Gerencia de Registro y Control de Asistencia del Ministerio Público puso en conocimiento de la Gerencia Central de Potencial Humano la suspensión del pago de haberes del servidor de siglas C.P.N.H., por haber excedido los límites establecidos para licencias por salud, e irregularidades en el registro de su asistencia en el Sistema de Asistencia de Provincia - SASPRO.
2. Mediante Memorandum Nº 209-2013-MP-FN-GECPH-APAD, del 29 de enero del 2013, la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público le imputa a la señora ROCIO YAQUELIN MAURICIO PRADO, en adelante la impugnante, que en su calidad de Analista de Administración del Distrito Judicial de Pasco habría omitido registrar las inasistencias del servidor de siglas C.P.N.H., incumpliendo así sus obligaciones de trabajo señaladas en los literales f) y h) del numeral 3.2 del Manual de Organización y Funciones de la Administración del Distrito Judicial Tipo “C”, aprobado por Resolución de la Gerencia General Nº 519-2006-MP-FN-GG, y los numerales 4, 7 y 25 del artículo 63º y el numeral 1 del artículo 73º del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución Nº 2269-2012-MP-FN, otorgándosele el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos.



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

3. Habiendo la impugnante emitido sus descargos¹ y teniendo en consideración las recomendaciones del informe N° 107-2013-MP-FN-GECPH-APAD, mediante Resolución de Gerencia N° 401-2013-MP-FNGECPH, del 07 de marzo de 2013², la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público impone a la impugnante la sanción de suspensión de veinte (20) días sin goce de remuneraciones, por infringir los literales e), f) y h) del numeral 3.2 del Manual de Organización y Funciones de la Administración del Distrito Judicial Tipo “C”³, y los numerales 4, 7 y 25 del artículo 63º y numeral 1 del artículo 73º del Reglamento Interno de Trabajo⁴.

¹ Mediante escrito del 15 de febrero de 2013.

² Notificada el 07 de mayo de 2013.

³ **Manual de Organización y Funciones de la Administración del Distrito Judicial Tipo “C”, aprobado por Resolución de la Gerencia General N° 519-2006-MP-FN-GG**

“3.2. Cargo: Administrador del Distrito Judicial.-

(...)

e) Proyectar informes y resoluciones a ser firmados por el Fiscal Superior Decano sobre licencias, permisos y rol de vacaciones para el personal del Distrito Judicial.

(...)

f) Realizar el control y elaborar informes técnicos de asistencia y permanencia del personal administrativo correspondiente al distrito judicial.

(...)

h) Elaborar, tramitar el record mensual de tardanzas y faltas del personal y emitir constancias de Control de Asistencia ya sea por marcado de tarjeta y/o fotocheck y los records vacacionales.

(...)”

⁴ **Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución N° 2269-2012-MP-FN**

“Artículo 63º.- Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores de la institución los siguientes:

(...)

4) Seguir los procedimientos, métodos y sistemas vigentes en la Institución, aplicando las normas y estándares de productividad establecidos.

(...)

7) 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.

(...)

25) Las demás que se deriven de las labores específicas de cada trabajador y del cargo que ocupa.”

“Artículo 73º.- Falta

Es la infracción realizada por el trabajador, que dará lugar a la sanción disciplinaria de amonestación o suspensión, de acuerdo a la gravedad que revistan las mismas, son las siguientes:

1) Incumplir cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en los Artículos 63º y 64º del presente reglamento.

(...)”



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

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con lo dispuesto en la Resolución de Gerencia N° 401-2013-MP-FNGECPH, la impugnante interpuso el 17 de mayo de 2013 recurso de apelación contra la misma, argumentando lo siguiente:
- (i) Se habría transgredido el Principio de Inmediatez.
 - (ii) Se habría vulnerado el Derecho a la Defensa.
 - (iii) Se habría vulnerado el Principio de Legalidad y Sub principio de Taxatividad.
 - (iv) Se habría incurrido en un error de hecho.
5. Mediante Oficios N°s 4001-2013-MP-FN-GECPH y 4583-2013-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 que dieron origen a la resolución impugnada.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951⁶, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se

⁵ 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;
- 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”.

⁶ 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”.



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

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/TSC⁷, 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 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 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. De la revisión del expediente, se aprecia que la impugnante se encuentra bajo 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

⁷ 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”

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

12. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo que transcurrió entre el 13 de diciembre del 2012⁸, fecha en que la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público tomó conocimiento de la presunta inconducta de la impugnante y el 07 de marzo del 2013, fecha en que se impuso la sanción⁹, 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 31º del TUO¹⁰.

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, (Ibidem. 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”¹¹.

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 dos (2) 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

⁸ Informe Nº 397-2012-MP-FN-GECPH-SGRCA.

⁹ Resolución de Gerencia Nº 401-2013-MP-FNGECPH.

¹⁰ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 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”.

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.



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

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:
- 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.
 - El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido¹².
15. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹³, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:
- “... 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).
 - “... 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).
 - “En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*
 - 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”.*
 - 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”.*
 - El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido”* (Fundamento jurídico 14).
 - “... 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*

¹²Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹³Publicada 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”

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 la recepción del Informe N° 397-2012-MP-FN-GECPH-GEADPH-SGRCA, el 13 de diciembre del 2012, fecha en que la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público tomó conocimiento de la presunta inconducta de la impugnante, y la emisión del Memorándum N° 209-2013-MP-FN-GECPH-APAD, del 29 de enero del 2013, ha transcurrido más de un (1) mes, periodo que excede del plazo razonable que tenía la entidad para realizar dicho acto, en tanto que no realizó ninguna diligencia que contribuyera a la investigación y valoración de los hechos.

17. En cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 15 de febrero de 2013, fecha en que la impugnante presentó sus descargos, al 7 de marzo del 2013, fecha en la que se emitió la Resolución de Gerencia N° 401-2013-MP-FN-GECPH que impone la sanción a la impugnante, ha transcurrido un tiempo razonable para la valoración de los descargos efectuados.

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

13.Dic.2013	29.Ene.2013	15.feb.2013	07.mar.2013
Entidad toma conocimiento de la falta (Informe N° 397-2012-MP-FN-GECPH-GEADPH-SGRCA)	Imputación de la presunta inconducta (Memorándum N° 209-2013-MP-FN-GECPH-APAD)	Presentación de descargos del impugnante	Imposición de Sanción (Resolución de Gerencia N° 401-2013-MP-FN-GECPH)



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

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 ...”¹⁴, 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 justifiquen el excesivo periodo transcurrido entre la toma de conocimiento de la presunta falta y la imposición de la sanción.

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”¹⁵.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer la 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 de 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 producida 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 dos (2) meses, por lo que no resulta pertinente pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por la 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 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

¹⁴Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

¹⁵Sentencia 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”

los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

23. Finalmente, sin perjuicio de lo expuesto respecto al principio de inmediatez, es preciso agregar también que la entidad al momento de sancionar a la impugnante ha señalado la transgresión de una norma distinta a las que le fueron imputadas en la resolución que instauró procedimiento administrativo disciplinario (literal e) del numeral 3.2 del Manual de Organización y Funciones de la Administración del Distrito Judicial Tipo “C”), tal como se puede apreciar en los numerales 2 y 3 de la presente resolución.

En tal sentido, en salvaguarda del respeto al debido procedimiento administrativo, cabe precisar que de forma previa a la imposición de una sanción, la entidad empleadora debe imputar correctamente las faltas en las que presuntamente ha incurrido un trabajador, lo cual implica la descripción expresa de los hechos y de las normas que se consideran vulneradas con su actuación, a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa en forma adecuada.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Nº 401-2013-MP-FN-GECPH, del 07 de marzo de 2013, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO; en consecuencia se REVOCA la citada resolución en el extremo referido a la señora ROCIO YAQUELIN MAURICIO PRADO; por aplicación del principio de inmediatez.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora ROCIO YAQUELIN MAURICIO PRADO, mediante Resolución de Gerencia Nº 401-2013-MP-FN-GECPH, del 07 de marzo de 2013.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ROCIO YAQUELIN MAURICIO PRADO y a la Gerencia Central de Potencial Humano del 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.



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”

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