



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESOLUCIÓN N° 01019 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 11308-2012-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ELVIO SEBASTIAN JALIRI FLORES
ENTIDAD : MINISTERIO PUBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN DE CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución N° 00306-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 18 de marzo de 2014.*

Asimismo, se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ELVIO SEBASTIAN JALIRI FLORES y, en consecuencia, se revoca la Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH, del 20 de marzo de 2012, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO, por aplicación del principio de inmediatez.

Lima, 3 de junio de 2014

ANTECEDENTES

1. Mediante Oficio N° 332-2011-MP-FN-F.SUP.CI.CD, recibido el 14 de noviembre de 2011, la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Público, en adelante la entidad, remitió documentación del Caso N° 332-2009-Puno, entre ellos copia de la Resolución N° 1669-2011-MP-FN-F.SUPR.C.I, del 8 de noviembre de 2011, a la Gerencia General de la entidad a efectos de que procedan conforme sus atribuciones respecto a los hechos en los que había participado el señor ELVIO SEBASTIAN JALIRI FLORES, Asistente Administrativo en Función Fiscal adscrito a la Fiscalía Provincial Mixta de Ananea – Rinconada del Distrito Judicial de Puno, en adelante el impugnante.
2. Mediante Memorándum N° 2948-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, del 15 de diciembre de 2011, la Gerencia de Administración de Potencial Humano de la entidad comunicó al impugnante el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por el presunto incumplimiento de sus funciones al haber abandonado sus labores en horas de la mañana el día 11 de febrero de 2011, para trasladarse junto con otras personas a bordo de un vehículo de la Institución hasta



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

el parque Huáscar para atender asuntos ajenos a la función fiscal, infringiendo sus deberes y obligaciones establecidos en los literales a) y f) del artículo 61º y los literales a), f) y g) del artículo 62º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, aprobado por Resolución de Fiscalía de la Nación N° 386-2002-MP-FN¹, modificado por Resolución N° 1032-2002-MP-FN, por lo que habría incurrido en las faltas disciplinarias previstas en los literales a), j) y s) del artículo 79º del mencionado Reglamento². Asimismo, se le otorgó un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos.

3. El 12 de enero de 2012, el impugnante presentó sus descargos respecto de la falta disciplinaria imputada mediante Memorandum N° 2948-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, indicando que se trasladó hacia el parque Huáscar junto a otros trabajadores por órdenes de su jefe inmediato superior.

¹ **Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de Fiscalía de la Nación N° 386-2002-MP-FN y modificado por Resolución N° 1032-2002-MP-FN**

“Artículo 61º.- Obligaciones de los trabajadores

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

(...)

- 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.

(...)

Artículo 62º.- Prohibiciones para los trabajadores

Los trabajadores del Ministerio Público están prohibidos de:

- a) Dedicarse durante la jornada de trabajo a atender asuntos personales u otros que sean ajenos a sus labores.

(...)

- f) Abandonar el centro de trabajo durante la jornada laboral establecida o ausentarse de su puesto de trabajo sin la autorización de su jefe inmediato superior, o sin cumplir con lo normado en el presente reglamento.

- g) Utilizar o disponer los bienes de la Institución o los que se encuentran bajo su custodia en beneficio propio o de terceros

(...)”.

² **Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de Fiscalía de la Nación N° 386-2002-MP-FN y modificado por Resolución N° 1032-2002-MP-FN**

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

- 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.

(...)

- s) Toda conducta análoga o similar que constituya falta laboral”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

4. Mediante Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH³, del 20 de marzo de 2012, se resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión de cinco (5) días sin goce de remuneraciones, por haberse acreditado la comisión de las faltas imputadas mediante Memorandum N° 2948-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Con escrito presentado el 10 de mayo de 2012⁴, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH, solicitando se declare fundado el referido recurso o se declare la nulidad del acto impugnado, señalando los siguientes argumentos:
- (i) Se ausentó de su centro de trabajo debido a la orden que impartió su jefe inmediato, en ese sentido no podía hacer caso omiso a ello por ser una de sus obligaciones el acatar y cumplir las órdenes e instrucciones emitidas por sus superiores.
 - (ii) La resolución impugnada deviene en nula al contravenir el principio de inmediatez.
6. Mediante Oficios N°s 3530-2012-MP-FN-GECPH y 2093-2013-MP-FN-GECPH-GEADPH-SG, la Gerencia Central de Potencial Humano y la Gerencia de la Sub de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público remitieron al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. Mediante Resolución N° 00306-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 18 de marzo de 2014, se resolvió declarar improcedente el recurso de apelación interpuesto por el impugnante contra la Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH, del 20 de marzo de 2012, por considerar que se había presentado en forma extemporánea.
8. Con escrito presentado el 1 de abril de 2014, el impugnante solicitó la aclaración y la corrección de la Resolución N° 00306-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala, advirtiendo que el Tribunal no había tomado en cuenta que el 30 de abril del año 2012 fue declarado día no laborable para el sector público de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 099-2011-PCM, por lo que el plazo para presentar su recurso de apelación vencía el 10 de mayo de 2012, en ese sentido solicita se corrija la Resolución N° 00306-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala.

³ Notificada al impugnante el 17 de abril de 2012, según Constancia de Notificación N° 61-2012-MP-RH.DA.-DJ-PUNO que obra en el expediente.

⁴ Escrito presentado en la ciudad de Puno, conforme a la copia que obra en el expediente.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

De la nulidad de los actos administrativos

9. El numeral 1 del artículo 10º de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez⁵.
10. De acuerdo con el artículo 3º de la citada Ley⁶, la validez de un acto administrativo se encuentra sujeta a que éste haya sido emitido conforme al ordenamiento jurídico, es decir, cumpliendo con los requisitos de validez: competencia; objeto o contenido lícito, preciso, posibilidad física y jurídica (para determinar inequívocamente sus efectos) y comprender las cuestiones surgidas de la motivación; finalidad pública; debida motivación y procedimiento regular (cumplimiento del procedimiento previsto para su generación); habiéndose establecido en nuestro ordenamiento que todo acto administrativo es presuntamente válido (presunción *iuris tantum*), en tanto no sea declarada su nulidad por autoridad administrativa competente, conforme lo dispone el artículo 9º de la misma ley⁷.

⁵ Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General
“Artículo 10º.- Causales de Nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan la nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)”

⁶ Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General
“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. Competencia.- Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.
2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.
3. Finalidad Pública.- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitarse a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.
4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.
5. Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

⁷ Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General
“Artículo 9º.- Presunción de validez



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

11. Esta declaración de nulidad tiene efectos declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro, de acuerdo a lo regulado en el artículo 12º de la Ley N° 27444.
12. El numeral 202.1 del artículo 202º de la Ley antes mencionada establece que en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10º de la Ley N° 27444, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público.
13. Asimismo, de acuerdo a la modificación realizada al artículo 202º antes mencionado, mediante Decreto Legislativo N° 1029, publicado el 24 de junio de 2008, los Tribunales Administrativos que son competentes para resolver controversias en última instancia administrativa pueden declarar la nulidad de oficio de sus resoluciones por el propio Tribunal con el acuerdo unánime de sus miembros⁸.
14. En ese sentido, al ser el Tribunal del Servicio Civil un tribunal administrativo que resuelve en última instancia administrativa los recursos de apelación en materia de acceso al servicio, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo, de acuerdo a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 1023⁹, modificado por la Centésima Tercera Disposición

Todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda”.

⁸ **Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General**

“Artículo 202º.- Nulidad de Oficio (...)

202.5 Los actos administrativos emitidos por consejos o tribunales regidos por leyes especiales, competentes para resolver controversias en última instancia administrativa, sólo pueden ser objeto de declaración de nulidad de oficio en sede administrativa por el propio consejo o tribunal con el acuerdo unánime de sus miembros. Esta atribución sólo podrá ejercerse dentro del plazo de un año contado desde la fecha en que el acto es notificado al interesado. También procede que el titular de la Entidad demande su nulidad en la vía de proceso contencioso administrativo, siempre que la demanda se interponga dentro de los tres años siguientes de notificada la resolución emitida por el consejo o tribunal”.

⁹ **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,



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Complementaria Final de la Ley N° 29951¹⁰, así como por el artículo 3° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, en adelante el Reglamento, está facultado para declarar la nulidad de sus propios actos administrativos.

15. En el presente caso, de la revisión del expediente administrativo se constató que la Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH fue notificada al impugnante el 17 de abril de 2012 por lo que el plazo para presentar su recurso de apelación vencía efectivamente el 10 de mayo de 2012, en consecuencia el mismo ha sido presentado dentro del término legal correspondiente.
16. En tal razón, esta Sala considera que se ha incurrido en el supuesto de nulidad previsto en el numeral 1 del artículo 10° de la Ley N° 27444, al encontrar un vicio en el objeto o contenido del acto, por lo que debe declararse la nulidad de la Resolución N° 00306-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 18 de marzo de 2014.
17. Asimismo, en atención a los principios de celeridad y eficacia del procedimiento administrativo establecidos en la Ley N° 27444¹¹ y considerando lo dispuesto en el literal d) del artículo 23° del Reglamento del Tribunal¹², que establece que cuando

e) Terminación de la relación de trabajo. (...)”.

¹⁰Ley N° 29951 - Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

¹¹Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.9. Principio de celeridad.- Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento.

1.10. Principio de eficacia.- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados.
(...)”

¹²Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM

“Artículo 23°.- Criterios resolutivos

El Tribunal al ejercer su competencia resolutiva deberá considerar los criterios siguientes: (...)



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, que contravengan el ordenamiento jurídico, contengan un imposible jurídico, prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable, el Tribunal podrá declarar su nulidad y resolver sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello; se procede a continuación a resolver sobre el cuestionamiento efectuado por el impugnante a la sanción impuesta.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

18. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023¹³, en su versión original, 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, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.
19. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final¹⁴, el Tribunal carece de

d) Cuando en virtud del recurso de apelación interpuesto se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, o que contravengan el ordenamiento jurídico, contengan un imposible jurídico o prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable, declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello. (...)”

¹³ **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”.

¹⁴ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.

20. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁵, 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.
21. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
22. 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, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
23. 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.

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”.

¹⁵Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Del régimen disciplinario aplicable

24. Al respecto, de la revisión de la documentación 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 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 del Ministerio Público, 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

25. Esta Sala, en atención al lapso de tiempo que transcurrió entre el 14 de noviembre de 2011, fecha en que la Gerencia General de la entidad tomó conocimiento de la falta, mediante Oficio N° 332-2011-MP-FN-F.SUP.CI.CD, y el 20 de marzo de 2012, fecha de la imposición de la sanción, a través de la Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH, 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 31° del TUO¹⁶.

26. 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:

¹⁶ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

“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”¹⁷.

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 cuatro (4) meses que media desde que la Gerencia General del Ministerio Público conoció los hechos 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.

27. 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 volitivo*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido¹⁸.

28. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹⁹, 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).

¹⁷Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.


¹⁸ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹⁹ 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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- 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).*



29. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el período transcurrido entre el 14 de noviembre de 2011, fecha en el cual la Gerencia General conoció la presunta falta del impugnante, con el Oficio N° 332-2011-MP-FN-F.SUP.CI.CD, y la emisión del Memorandum N° 2948-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, del 15 de diciembre de 2011, en el cual se imputa al impugnante la comisión de la presunta falta y se requiere sus descargos, se encuentra dentro del plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento interno de investigación.



30. De otro lado, en cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 12 de enero de 2012, fecha en que el impugnante presentó sus descargos, hasta el 20 de marzo de 2012, fecha en la que se emitió la Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH que impone la sanción al impugnante, transcurrieron más de dos (2) meses de inacción por parte del Ministerio Público, periodo que excede el 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.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- 31. Asimismo, del cargo de notificación que obra en el expediente se observa que la entidad no le comunicó al impugnante su decisión de sancionarlo, sino hasta el 17 de abril de 2012, demorando así más de un (1) mes adicional para notificarle la sanción luego de adoptada la decisión, por lo que en aplicación del principio de inmediatez la entidad ya había perdido la facultad de poder sancionarlo.
- 32. En tal sentido, entre la fecha de presentación de los descargos, la toma de decisión de la sanción y la imposición de la misma han transcurrido más de tres (3) meses.

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

14.Nov.2011	15.Dic.2011	12.Ene.2012	17.Abril.2012
Entidad toma conocimiento de la falta (Oficio N° 332-2011 -MP-FN-F.SUP.CI.CD)	Se efectúa imputación de cargos (Memorándum N° 2948-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH)	Impugnante presenta descargos	Se impuso la sanción al impugnante (Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH)

33. 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...”²⁰, 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 al 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.

34. 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

²⁰ Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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”²¹.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante más de tres (3) meses puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida y conservar vigente e inalterado el vínculo laboral que mantenía con el impugnante; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período el impugnante continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

35. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producida en este caso, determina que en la fecha de emisión del acto impugnado la entidad empleadora carecía de legitimidad para imponer al impugnante sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida, por la innecesaria dilación de más de tres (3) meses, para imponer la sanción al impugnante luego de presentados sus descargos.

Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, no siendo necesario pronunciarse sobre los otros argumentos del referido recurso impugnativo.

36. 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, esta Sala estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

²¹ Sentencia recaída en el Expediente Nº 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución N° 00306-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 18 de marzo de 2014.

SEGUNDO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ELVIO SEBASTIAN JALIRI FLORES contra la Resolución de Gerencia N° 636-2012-MP-FN-GECPH, del 20 de marzo de 2012, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PUBLICO; por lo que se REVOCA la citada resolución.

TERCERO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor ELVIO SEBASTIAN JALIRI FLORES.


CUARTO.- Notificar la presente resolución al señor ELVIO SEBASTIAN JALIRI FLORES y al MINISTERIO PUBLICO para su cumplimiento y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver el expediente al MINISTERIO PUBLICO.


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

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


Regístrese, comuníquese y publíquese.



.....
**RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL**



.....
**LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE**



.....
**ANA ROSA CRISTINA
MARTINELLI MONTOYA
VOCAL**

L6/P2