



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

RESOLUCIÓN N° 01169 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 24225-2012-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ADELA LIDIA TICSE VELASQUEZ
ENTIDAD : PODER JUDICIAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
AMONESTACIÓN ESCRITA

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ADELA LIDIA TICSE VELASQUEZ contra la Resolución N° 03, del 31 de julio de 2012 emitida por la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial del Poder Judicial, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 17 de junio de 2014

ANTECEDENTES

1. Mediante Oficio N° 1621-2011-A-CS/PJ, del 12 de agosto de 2011, la Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República del Poder Judicial, en adelante la entidad, puso en conocimiento de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General de la entidad, el informe final del curso-taller “Casación en materia civil”, a través del cual se dio a conocer la relación de participantes que desaprobaron el referido curso, entre los que se encontraba la señora ADELA LIDIA TICSE VELASQUEZ, en adelante la impugnante.
2. A través de la Resolución N° 01, del 12 de octubre de 2011, la entidad dispuso el inicio de una investigación administrativa a la impugnante, por presuntamente haber incumplido el compromiso adquirido con la entidad respecto a participar y aprobar satisfactoriamente el curso-taller. Incumpliendo así el literal c) del artículo 35° y el artículo 57° del Reglamento de Desarrollo y Capacitación del Personal del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 220-2005-C-PJ¹; quebrantando los literales a) del artículo 41°, a) del artículo 42° y a) del artículo 78° del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, aprobado por Resolución

¹ Reglamento de desarrollo y capacitación del personal del poder judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 220-2005-C-PJ

“Artículo 35°.- los servidores que participen en cursos o actividades de desarrollo y capacitación están obligados a:

c) Sujetarse al proceso de evaluación que establezca el profesor o responsable de cada tema.

(...)

Artículo 57°.- Los servidores que califiquen con una nota inferior a la nota mínima que la institución académica establezca, se les descontará de su sueldo el ciento por ciento (100%) del monto aportado por el Poder Judicial que permitió su asistencia”.



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

Administrativa N° 010-2004-C-PJ²; lo cual constituía falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR³, en adelante el TUO.

3. Luego de evaluados los descargos presentados por la impugnante, con Resolución N° 03⁴, del 31 de julio de 2012, la entidad decidió imponer a la impugnante la sanción de amonestación escrita, al determinar que ésta no había desvirtuado las faltas imputadas en la resolución citada en el párrafo precedente.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 3 de septiembre de 2012 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 03, solicitando se deje sin efecto la misma en aplicación del principio de inmediatez.
5. Mediante Oficios Expediente N°s 242-2011-GPEJ-GG-PJ, la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.

² Reglamento interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ

“Artículo 41°.- Son deberes de los trabajadores:

a) respetar y cumplir los dispositivos legales y administrativos establecidos, así como lo dispuesto por el presente Reglamento interno de trabajo.

Artículo 42°.- Son obligaciones de los trabajadores:

a) conocer y cumplir las normas contenidas en el presente reglamento interno de trabajo y las demás que dite el Poder Judicial o sus representantes.

Artículo 78°.- Se tipifican como faltas, todas aquellas que establece la legislación laboral vigente, así como las que se establezcan en el presente Reglamento y complementariamente, las Directivas que se generen para tal fin. Entre las que señala la Ley tenemos:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

³ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR

“Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

⁴ Notificada a la impugnante el 9 de agosto de 2012



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

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁵, 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.
7. 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 Final⁶, el Tribunal carece de competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.
8. 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 17º del Decreto Legislativo N° 1023.

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 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”.

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”.

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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

9. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las 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.
10. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por la impugnante:
- (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
 - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.
11. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

12. De la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que la impugnante se encuentra comprendida en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por 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 del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-96-TR; las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y 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

13. Esta Sala, en atención al periodo que transcurrió entre el 12 de agosto de 2011, fecha en la cual la entidad toma conocimiento de la presunta falta cometida por la



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

impugnante y, el 31 de julio de 2012, fecha en que se impone 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 TUO⁸.

14. Este análisis reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee el principio de inmediatez, y 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”⁹.

“En relación al principio de inmediatez, reconocido como contenido del derecho al debido proceso en el artículo 139º, inciso 3) de la Constitución Política del Perú, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En la STC N.º 00543-2007-PA/TC se ha precisado que “(...) En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción de despido.

En caso de que no medie un plazo inmediato y razonable entre el momento del conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, es decir, cuando exista un periodo prolongado e irrazonable, en virtud del principio de inmediatez (según la sentencia recaída en el Exp. N.º 01799-2002-AA/TC), se entenderá que el empleador: a) ha condonado u olvidado la falta grave, y b) ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral”¹⁰.

⁸ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 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 32º, debe observarse el principio de inmediatez”.

⁹ Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

¹⁰ Sentencia recaída en el Expediente N° 04598-2012-PA/TC, Fundamento 5.3.1.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este cuerpo colegiado establezca si en el presente caso, el período de once (11) 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: el *proceso de cognición*, cuando el empleador 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”*, encuadra o define la conducta descubierta *“como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada”*, y comunica *“a los órganos de control y de dirección”*; y el *proceso volición*, referido a la *“activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido”*¹¹.
16. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹², 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 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).

¹¹Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹²Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

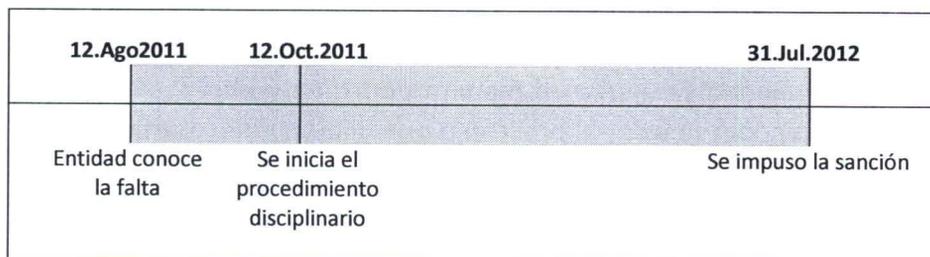
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- 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. Ahora bien, en el presente caso, a la luz de lo expuesto en el considerando 14 de la presente resolución, se observa que entre el momento del conocimiento de la comisión de la falta (12 de agosto de 2011), el inicio del procedimiento disciplinario (12 de octubre de 2011) y la imposición de la sanción (31 de julio de 2012), transcurrieron once (11) meses y veinte (20) días.

Durante dicho periodo, no se advierte en el expediente que la entidad haya realizado acciones que contribuyesen a la investigación o a determinar el grado de responsabilidad de la impugnante en los hechos imputados, de modo tal que pudiera justificarse tan prolongado lapso de tiempo. Por lo que al no existir justificación alguna para la inacción de la entidad durante once (11) meses y veinte (20) días, esta Sala considera que se ha vulnerado el principio de inmediatez.

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



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...”¹³, también lo es que en este caso no se han presentado situaciones especiales que pudieran justificar el

¹³Sentencia 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”

excesivo período de tiempo que llevó sancionar a la impugnante. Más aún si se tiene en cuenta la naturaleza de la falta y el tipo de sanción impuesta.

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”¹⁴.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para aplicar la medida disciplinaria durante once (11) meses y veinte (20) días puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida y conservar vigente e inalterado el vínculo laboral que mantenía con la impugnante.

20. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producida en este caso, determina que en la fecha de imposición de la sanción la entidad empleadora careciera de legitimidad para imponer a la impugnante sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por la innecesaria inacción de la entidad durante once (11) meses y veinte (20) días para aplicar la medida disciplinaria. Por lo tanto, esta Sala estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, no siendo necesario pronunciarse sobre los otros argumentos del referido recurso impugnativo.
21. Al margen de las consideraciones expuestas, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, incluso cuando ésta es el propio Estado, implemente o modifique sus flujogramas, procesos, competencias, áreas y controles internos a fin que la facultad disciplinaria se ejerza de manera oportuna y eficaz, eliminando aquellas etapas que no generen valor al proceso o que dilaten innecesariamente la decisión que deba adoptar la entidad respecto a la conducta de sus trabajadores, debiendo contar además con el apoyo del Órgano de Control Institucional para verificar que los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

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

¹⁴Sentencia recaída en el Expediente N° 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.



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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ADELA LIDIA TICSE VELASQUEZ contra la Resolución N° 03, del 31 de julio de 2012, emitida por la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial del PODER JUDICIAL; por lo que se REVOCA el citado acto administrativo.

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 ADELA LIDIA TICSE VELASQUEZ.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ADELA LIDIA TICSE VELASQUEZ y al PODER JUDICIAL para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al PODER JUDICIAL.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA
MARTINELLI MONTOYA
VOCAL

L19/P2