



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”

RESOLUCIÓN Nº 01228 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 25147-2012-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS ALBERTO MEDINA RODRIGO
ENTIDAD : MINISTERIO PÚBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
AMONESTACIÓN ESCRITA

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ALBERTO MEDINA RODRIGO contra la Resolución de Gerencia Nº 1726-2011-MP-FN-GECPH, del 4 de julio de 2011, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 24 de junio de 2014

ANTECEDENTES

1. El 19 de enero de 2011, mediante Oficio Nº 0153-2011-MP-ADJ-ICA, la Administración del Distrito Judicial de Ica informó a la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, que el señor LUIS ALBERTO MEDINA RODRIGO, en adelante el impugnante, Asistente en Función Fiscal de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chincha, había excedido los minutos de tardanza permitidos en el mes de diciembre del año 2010, acumulando un total de noventa (90) minutos.
2. Mediante Memorándum Nº 640-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH¹, del 28 de marzo de 2011, la Gerencia de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público comunicó al impugnante el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al haber acumulado noventa (90) minutos de tardanzas en el mes de diciembre del año 2010, de acuerdo a los Partes Diarios de Asistencia del referido mes; otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos.

En el referido Memorándum se le imputó al impugnante el haber infringido la obligación prevista en el artículo 26º del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado mediante Resolución de Fiscalía de la Nación Nº 386-2002-MP-FN y modificado por Resolución de Fiscalía de la Nación Nº 1032-2002-

¹ Notificado al impugnante el 31 de marzo de 2011, según cargo de notificación 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”

MP-FN²; por lo que habría cometido presuntamente las faltas administrativas establecidas en los incisos a) y j) del artículo 79º del aludido reglamento³.

3. El 11 de abril de 2011, el impugnante presentó sus descargos señalando que se encuentra laborando en un distrito judicial distinto a su lugar de origen por lo que los fines de semana viaja a la ciudad de Arequipa donde se encuentra su familia, en ese sentido al regresar las unidades de transporte interprovincial se retrasan perjudicando al impugnante en su hora de ingreso de los días lunes.

Asimismo, se debe de tener en cuenta que el impugnante en varias ocasiones con la finalidad de cumplir con las labores encomendadas ha sobrepasado el horario de salida, como se puede verificar en los partes diarios de asistencia del mes de diciembre del año 2010.

4. Con Resolución de Gerencia N° 1726-2011-MP-FN-GECPH⁴, del 4 de julio de 2011, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, se resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de amonestación escrita, al haber infringido las obligaciones previstas en el artículo 12º, artículo 26º y el inciso g) del artículo 61º del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público.

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

“Artículo 26º.- Ingreso con tardanza y sus descuentos

El ingreso al centro de trabajo después de la hora de entrada establecida dentro de la tolerancia eventual, será considerado tardanza y afecto al descuento correspondiente. Considerando algunas dificultades de traslado a los centros de trabajo, se concede la acumulación de hasta un máximo de seis (6) tardanzas al mes y seis (6) más posibles de compensación con trabajos extraordinarios por un mínimo de treinta (30) minutos adicionales trabajados en otra jornada. Esta última opción se efectuara de oficio, pudiendo el Fiscal de la Nación o el Gerente General contemplar casos especiales.”

³ Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de Fiscalía de la Nación N° 386-2002-MP-FN, modificado por Resolución de Fiscalía de la Nación N° 1032-2002-MP-FN

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

Constituyen faltas, que darán lugar a una sanción disciplinaria, las siguientes:

- 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. (...).”

⁴ Notificada al impugnante el 15 de julio de 2011, según constancia de notificación 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”

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la Resolución de Gerencia N° 1726-2011-MP-FN-GECPH, el 5 de agosto de 2011 el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, solicitando la revocatoria de la sanción impuesta señalando los mismos argumentos expuestos en su escrito de descargo.
6. Con Oficios N°s 4514-2011-MP-FN-GECPH y 2093-2014-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 el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado, respectivamente.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° 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.
8. 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

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”.



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

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.

9. 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.
10. 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.
11. 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, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
12. 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.

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”

Del régimen disciplinario aplicable

13. De la revisión del Informe Escalafonario N° 285-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, cuya copia obra en el expediente, se aprecia que el impugnante se encontraba comprendido dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, regulado por 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.
14. 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 del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 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 de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal del Ministerio Público.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

15. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo transcurrido desde el 19 de enero de 2011, fecha en la cual la Administración del Distrito Judicial de Ica informó a la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público sobre la presunta inconducta del impugnante, hasta el 4 de julio de 2011, fecha en la que se impuso la sanción; considera necesario pronunciarse sobre si el periodo 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 TUO⁸.

⁸ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

“**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.”



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

16. Este análisis reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador que posee el principio de inmediatez que ha sido señalado por el Tribunal Constitucional, del siguiente modo:

“El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibídem. Comentario a la Casación 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.

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 cinco (5) meses que media desde que la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público conoció de 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.

17. 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 despido¹⁰.

18. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹¹, 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*

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

¹⁰ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹¹ 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”

Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...); como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria” (Fundamento jurídico 9).

- b) *“(…) su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores (...)” (Fundamento jurídico 13).*
- c) *“En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*
- (i) El proceso cognitivo del empleador, es decir, cuando toma conocimiento de la falta “a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros”.*
 - (ii) La definición de la conducta descubierta “como infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada” y comunica “a los órganos de control y de dirección”.*
 - (iii) El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido” (Fundamento jurídico 14).*
- d) *“(…) la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad” (Fundamento jurídico 16).*
- e) *“En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado” (Fundamento jurídico 19).*

19. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el período transcurrido entre el 19 de enero de 2011, fecha en la cual la Gerencia Central de Potencial Humano conoció de la presunta falta del impugnante, con el Oficio N° 0153-2011-MP-ADJ-ICA, y la emisión del Memorandum N° 640-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH, del 28 de marzo de 2011, en la cual se le imputa al impugnante la comisión de la presunta falta y se requiere sus descargos, excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento administrativo disciplinario, si se tiene en cuenta que la falta imputada al impugnante estaba referida a las tardanzas incurridas en el mes de diciembre del año 2010, por lo que dicha decisión no requería de mayor investigación previa.



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

20. De igual forma, en cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 11 de abril de 2011, fecha en que el impugnante presentó sus descargos sobre la imputación de la presunta falta, hasta el 4 de julio de 2011, fecha en la que se emitió la Resolución de Gerencia N° 1726-2011-MP-FN-GECPH que impone la sanción al impugnante, transcurrieron más de dos (2) meses de inacción por parte del Ministerio Público; período de tiempo que excede el plazo razonable para que la entidad imponga la sanción.

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

19.Ene.2011	28.Mar.2011	11.Abr.2011	4.Jul.2011
La Entidad conoce la presunta falta y la identidad de la responsable (Oficio N° 0153-2011-MP-ADJ-ICA)	Imputación de cargos al impugnante (Memorándum N° 640-2011-MP-FN-GECPH-GEADPH)	El impugnante presenta sus descargos.	Se impone la sanción al impugnante (Resolución de Gerencia N° 1726-2011-MP-FN-GECPH)

21. Sobre el particular, si bien es cierto que como reconoce el Tribunal Constitucional “(...) el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo (...)”¹², 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 éste y la emisión del acto sancionatorio, que pudieran justificar el excesivo período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.
22. Con relación a las consecuencias de la aplicación del principio de inmediatez, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

“En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31º del Decreto Supremo 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

¹² 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”

*la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral*¹³.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante tan dilatado lapso puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período éste continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

23. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producido en el presente caso, determina que en la fecha de emisión del acto impugnado la entidad empleadora carecía de legitimidad para imponer sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida, por su inacción durante dos (2) meses y nueve (9) días, contados desde que conoció la presunta falta hasta que se solicitaron los descargos al impugnante, y durante dos (2) meses y veintitrés (23) días, desde que el impugnante presentó sus descargos y la fecha en la cual se le impuso la sanción.
24. 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.
25. 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.

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

¹³ Sentencia recaída en el Expediente Nº 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 el señor LUIS ALBERTO MEDINA RODRIGO contra la Resolución de Gerencia N° 1726-2011-MP-FN-GECPH, del 4 de julio de 2011, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO; por lo que se REVOCA la citada resolución.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta con la Resolución de Gerencia N° 1726-2011-MP-FN-GECPH, que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor LUIS ALBERTO MEDINA RODRIGO.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS ALBERTO MEDINA RODRIGO y al 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.

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**

L6/P2