



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

RESOLUCIÓN Nº 01688 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 30550-2012-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ
ENTIDAD : PODER JUDICIAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR TRES (3) DÍAS SIN GOCE DE HABER

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ contra la Resolución Nº Dos, del 9 de septiembre de 2012, emitida por la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas del Poder Judicial, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 2 de octubre de 2014

ANTECEDENTES

1. Con escrito presentado el 7 de diciembre de 2010, el señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ, en adelante el impugnante, en su condición de Secretario Judicial del Juzgado Mixto de Rodríguez de Mendoza, solicitó a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Amazonas del Poder Judicial, en adelante la entidad, se le otorgue licencia por los días 9, 10, 11, 12, 13, y 14 de diciembre de 2010, manifestando que contraería matrimonio civil y religioso, y comprometiéndose a presentar posteriormente el acta de matrimonio; invocando para tal efecto el literal b) del artículo 24º del Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa Nº 010-2004-CE-PJ¹.
2. Mediante Resolución s/n, del 22 de diciembre de 2010, la Presidencia de la de la Corte Superior de Justicia de Amazonas resolvió declarar improcedente la solicitud de licencia por matrimonio presentada por el impugnante, tener por injustificadas sus inasistencias de los días 9, 10, 11, 12, 13, y 14 de diciembre de 2010 y derivar copia de los actuados a la Oficina de Administración para que inicie el procedimiento administrativo disciplinario que el caso amerita.

¹ Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa Nº 010-2004-CE-PJ

“Artículo 24º.- Las licencias podrán ser otorgadas por los siguientes motivos:

(...)

b) Por matrimonio, civil o religioso, se otorgará licencia a cuenta de vacaciones no mayor de 7 días. De no haberse generado el derecho vacacional la licencia será concedida sin goce de haber. (...).”



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

3. A través del Oficio N° 4711-2010-P-CSJAM/PJ, del 23 de diciembre de 2010, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Amazonas de la entidad dispuso remitir a la Administración de la referida Corte copia certificada de la Resolución de la Presidencia de fecha 22 de diciembre de 2010, a fin que proceda al descuento correspondiente e inicie el proceso disciplinario que el caso amerita.
4. Mediante Resolución N° Uno, del 3 de julio de 2012², Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas de la entidad inició investigación administrativa disciplinaria contra el impugnante, imputándole haber presuntamente incurrido en causal de inasistencias injustificadas los días 9, 10, 11, 12, 13, y 14 de diciembre del 2010; indicando que infringió lo dispuesto en los literales a) y b) del artículo 41º, literal a) del artículo 42º y literales a) y h) del artículo 78º del Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial³; en concordancia con los incisos 15.A.1 y 15.A.2 del artículo 15-Aº del Reglamento del

² Notificada al impugnante el 13 de agosto de 2012.

³ **Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ**

“Artículo 41º.- 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.

b) Cumplir con honestidad, dedicación, eficiencia y productividad, las funciones inherentes al cargo que desempeña, no olvidando en ningún momento que es un servidor de un Poder del Estado Peruano. (...)”.

“Artículo 42º.- Son obligaciones de los trabajadores:

a) Conocer y cumplir las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y las demás que dicte el Poder Judicial o sus representantes.

(...)”.

“Artículo 78º.- 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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

(...)”.

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones;

(...)”.






“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

Decreto Legislativo N° 1057⁴, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM⁵; otorgándole un plazo de seis (6) días hábiles para que presente sus descargos.

5. El 22 de agosto de 2012, el impugnante presentó sus descargos, manifestando que es cierto que no asistió a laborar los días del 9 al 14 de diciembre de 2010, sin embargo, alega que esos días tenía que estar en Chiclayo por dos motivos: i) hacerse un chequeo en el Hospital de la Solidaridad y ii) para contraer matrimonio; indicando que si bien la Presidencia no le creyó las actividades que tenía que realizar, por lo que declaró improcedente su pedido, posteriormente sí justificó su inasistencia con pruebas, es decir, con el certificado de matrimonio y el certificado médico.
6. Mediante Resolución N° Dos, del 9 de septiembre de 2012, la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas resolvió imponer medida disciplinaria de suspensión de tres (3) días sin goce de remuneraciones al impugnante, al considerar que incurrió en falta grave al no asistir a su centro de labores desde el 9 hasta el 14 de diciembre del año 2010; señalando que infringió lo dispuesto en los literales a) y b) del artículo 41º, literal a) del artículo 42º y literales a) y h) del artículo 78º del Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, en concordancia con el inciso 15.A.1 y 15.A.2 del artículo 15-4 del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM⁶.

⁴ Al respecto, cabe mencionar, que la entidad incluyó en la Resolución N° Uno la referencia al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, pese a que el impugnante prestaba servicios bajo el régimen laboral del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por contrato por suplencia.

⁵ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM**
“Artículo 15-A.- Ejercicio de poder disciplinario

15.A.1. Las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 prestan servicios subordinados. En tal sentido, las entidades se encuentran facultadas para dirigir la prestación de dichos servicios, normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, respetando los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad.

15.A.2. El poder disciplinario comprende la potestad de sancionar el incumplimiento de cualquier clase de obligación, tanto de origen contractual como legal, administrativo o funcional, conforme al procedimiento establecido a los efectos por la normativa de la materia. (...).”

⁶ La entidad incluyó en la Resolución N° Dos la referencia al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, pese a que el impugnante prestaba servicios bajo el régimen laboral del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por contrato por suplencia.



“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

7. Al no encontrarse conforme con la decisión contenida en la Resolución N° Dos, con fecha 26 de septiembre de 2012, el impugnante presentó recurso de apelación contra la sanción impuesta, solicitando se revoque el acto impugnado y se le imponga una sanción menor; bajo los siguientes argumentos:
 - i) Se efectuó una diferente interpretación de los artículos 41º, 42º y 78º del Reglamento Interno de Trabajo, al imponérsele una sanción muy severa, contraria a los principios del procedimiento disciplinario.
 - ii) La sanción que se le ha impuesto es desproporcionada y carente de motivación.
8. Con Oficios N°s 2866-2012-A-CSJAM/PJ y 1813-2013-OAD-CSJAM/PJ, la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas de la entidad 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.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁷, 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 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”.



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

10. 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 Final⁸, 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.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁹, 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.
12. 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.
13. 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 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.
14. 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

⁸ 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”.

⁹ 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”

actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

15. De la revisión de la documentación que obra en el expediente N° 2013-2014-SERVIR/TSC, relacionado con otro recurso de apelación interpuesto por el impugnante, se observa el Contrato de Trabajo de Naturaleza Accidental suscrito entre éste y la entidad para que desarrolle labores de Secretario Judicial, 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.
16. 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 y el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión de la entidad en el cual se establezcan funciones y obligaciones para su personal.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

17. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo transcurrido desde el 23 de diciembre de 2010, fecha en que la Administración de la Corte Superior de Justicia de Amazonas tomó conocimiento de la supuesta falta cometida por el impugnante y el 9 de septiembre de 2012, fecha en que se impuso sanción al impugnante, a través de la Resolución N° Dos, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre ambos hechos se encuadra en los límites del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, previsto en el artículo 31° del TUO¹⁰.
18. 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

¹⁰ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)”

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.



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

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 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”¹¹.

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 más de un (1) año y ocho (8) meses que media desde que la entidad 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 la entidad se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

19. 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 despido¹².

20. 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:

- 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).

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

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

¹³ 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”

- 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 decisivos del empleador para configurar la voluntad del despido”* (Fundamento jurídico 14).
- d) *“... la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad”* (Fundamento jurídico 16).
- e) *“En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado”* (Fundamento jurídico 19).

21. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición, se aprecia que la Administración de la Corte Superior de Justicia de Amazonas tomó conocimiento de los hechos el 23 de diciembre de 2010, con el Oficio N° 4711-2010-P-CSJAM/PJ de la Presidencia de la referida Corte, advirtiéndose que recién el 3 de julio de 2012, es decir, un año y medio después la entidad dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del impugnante; debiendo resaltar que en el expediente no se observa que entre ambas fechas se hayan efectuado actuaciones probatorias o de investigación que justifiquen que la entidad haya tomado tan prolongado lapso de tiempo para determinar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al impugnante. En ese sentido, se considera que el período de tiempo transcurrido para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario excede el plazo razonable.

22. En cuanto al proceso de volición, se observa que entre el 22 de agosto de 2012, fecha en que el impugnante presentó sus descargos, y el 9 de septiembre de 2012,

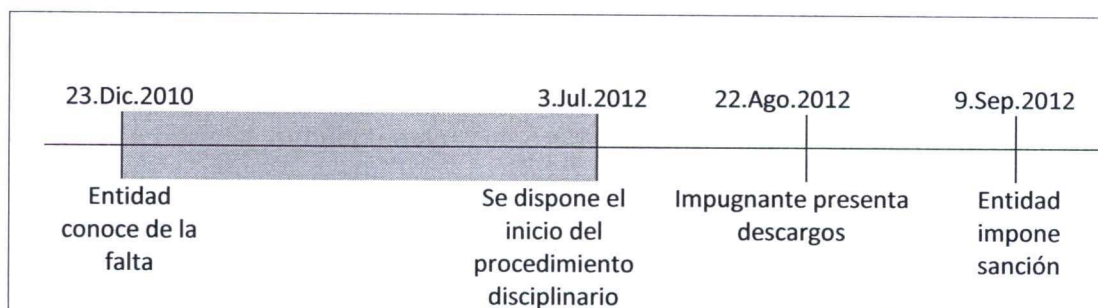


“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

fecha en la que se emitió la Resolución N° Dos, mediante la cual se le sancionó, transcurrió menos de un (1) mes, período de tiempo que se considera razonable para emitir una decisión final respecto del procedimiento administrativo disciplinario.

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



23. 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 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 adoptar una decisión respecto del inicio o no del procedimiento administrativo disciplinario.

24. 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 31° 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”¹⁵.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora durante tan dilatado lapso de tiempo 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

¹⁴ Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

¹⁵ Sentencia recaída en el Expediente N° 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”

revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período éste continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

25. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producido en el presente caso, determina que en la fecha de inicio del procedimiento administrativo disciplinario la entidad empleadora carecía de legitimidad para desarrollar su potestad sancionadora al haberse producido el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su propia inacción; por lo que, no resulta pertinente pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por el impugnante.
26. Al margen de lo antes señalado, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, incluso cuando ésta es el propio Estado, implemente o modifique sus flujogramas, procesos, competencias, áreas y controles internos a fin que la facultad disciplinaria se ejerza de manera oportuna y eficaz, eliminando aquellas etapas que no generen valor al proceso o que dilaten innecesariamente la decisión que deba adoptar la entidad respecto a la conducta de sus trabajadores, debiendo contar además con el apoyo del Órgano de Control Institucional para verificar que los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado 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 N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ contra la Resolución N° Dos, del 9 de septiembre de 2012, emitida por la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS DEL PODER JUDICIAL; por lo que se REVOCA el citado acto.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ y a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS DEL PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.



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”

CUARTO.- Devolver el expediente a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS DEL 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

L18/P4



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



ANA ROSA CRISTINA
MARTINELLI MONTOYA
VOCAL