



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 01689 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 103-2013-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : LUIS ALBERTO PRETELL VELASQUEZ  
**ENTIDAD** : PODER JUDICIAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
AMONESTACIÓN VERBAL

**SUMILLA:** *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ALBERTO PRETELL VELASQUEZ y, en consecuencia, se revoca la Resolución Nº 02, del 18 de diciembre de 2012, emitida por la Gerencia General de Personal y Escalafón Judicial del Poder Judicial, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 2 de octubre de 2014

**ANTECEDENTES**

1. Con Oficio Investigación Nº 937-2011-ODECMA/JEF/LCAC/mq, la Jefatura de la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de la Corte Superior de Justicia de Lima del Poder Judicial, en adelante la Entidad, hizo de conocimiento a la Gerencia General de Personal y Escalafón de la misma, que en el Juzgado de Paz Letrado del Rímac existía una continua y reiterada negligencia por parte del personal del Servicio de Notificaciones (SERNOT), en el diligenciamiento de las cédulas de notificación dirigidas a la demandante en el proceso Nº 3039 (Alimentos), lo que ha conllevado a la suspensión por tercera vez de la Audiencia Única. Asimismo, remitió la Resolución Nº Uno-Investigación Nº 937-11 conjuntamente con los actuados sobre la citada investigación, a fin de que se determine el inicio o no de la investigación administrativa al personal involucrado.
2. Mediante Resolución Nº 01, del Expediente Nº 104-2012-GPEJ-GG-PJ<sup>1</sup>, del 13 de marzo de 2012, la Gerencia General de Personal y Escalafón de la entidad, resolvió iniciar investigación administrativa, entre otros, contra el señor LUIS ALBERTO PRETELL VELASQUEZ, en adelante el impugnante, Jefe del Servicio de Notificaciones Zona 05, quien presuntamente habría incumplido sus funciones, al omitir haber aplicado medidas disciplinarias al personal encargado de notificar, por la negligencia continua en el diligenciamiento de las cédulas de notificación del referido proceso judicial.

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 13 de marzo de 2012.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

En ese sentido, el impugnante habría contravenido los literales a) y b) del artículo 41º y el literal a) del artículo 42º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad<sup>2</sup>; aprobado por Resolución Administrativa Nº 010-2004-CE-PJ, en adelante el RIT, en concordancia con el literal a) del artículo 25º del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR<sup>3</sup>, en adelante el TUO.

3. Sin embargo, y pese a encontrarse debidamente notificado con la Resolución Nº 01, el impugnante no ejerció su derecho de defensa a través de la presentación de sus descargos.
4. Con Resolución Nº 02<sup>4</sup>, del Expediente Nº 104-2012-GPEJ-GG-PJ, del 18 de diciembre de 2012, la Gerencia General de Personal y Escalafón Judicial de la entidad, resolvió sancionar al impugnante, con la medida disciplinaria de amonestación verbal, en su condición de Jefe del Servicio de Notificaciones, por haberse evidenciado negligencia en el diligenciamiento de las notificaciones del citado proceso judicial, lo que ha conllevado a suspender hasta en tres (3) oportunidades de la audiencia única por deficiencia en las notificaciones.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la Resolución Nº 02, del Expediente Nº 104-2012-GPEJ-GG-PJ, el impugnante presentó 9 de enero de 2013, recurso de apelación

<sup>2</sup> Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa Nº 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”.

<sup>3</sup> Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

“Artículo 25º.- 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: Conocer y cumplir las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y las demás que dicte el Poder Judicial o sus representantes”.

- 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 (...).”.

<sup>4</sup> Notificada al impugnante el 3 de enero de 2013.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

contra el citado acto; solicitando su nulidad y alegando la vulneración al principio de debido procedimiento y motivación.

- Mediante los Oficios Expediente N<sup>os</sup> 104-2012-GPEJ-GG-PJ, del 10 de enero y 6 de febrero de 2013, la Gerencia General de Personal y Escalafón Judicial de la Entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17<sup>o</sup> del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023<sup>5</sup>, 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.
- No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final<sup>6</sup>, 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.

<sup>5</sup> Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

**“Artículo 17<sup>o</sup>.- 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”.

<sup>6</sup> Ley N<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</sup>, 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.

Del régimen disciplinario aplicable

13. 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 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

<sup>7</sup> 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”

y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

#### De la oportunidad de la aplicación de la sanción

14. Esta Sala, en atención al considerable periodo que transcurrió entre el 3 de enero de 2012, fecha en que la entidad conoció de la presunta falta cometida por el impugnante, y el 18 de diciembre de 2012, fecha de la imposición de 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 TUO<sup>8</sup>.
15. Este análisis reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee el principio de inmediatez que ha sido señalado por el Tribunal Constitucional del siguiente modo:

*“El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibidem. Comentario a la Casación Nº 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág. 234.) el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa”<sup>9</sup>.*

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 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.

16. 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*

<sup>8</sup> 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”.

<sup>9</sup> Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## "Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

*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 volitivo, referido a la "activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido"<sup>10</sup>.*

17. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC<sup>11</sup>, 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).*
- 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).*

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

<sup>11</sup> 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”

- 18. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el período transcurrido entre el 3 de enero de 2012, fecha en la cual la Gerencia General de Personal y Escalafón Judicial de la Entidad tomó conocimiento de la presunta falta cometida por el impugnante a través del Oficio Investigación N° 937-2011-ODECMA/JEF/LCAC/mq; y el 13 de marzo de 2012, fecha en la cual la referida Gerencia con Resolución N° 01, resolvió iniciar investigación administrativa contra el impugnante, se observa que excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento administrativo disciplinario.
- 19. Asimismo, en cuanto al proceso de volición, se observa que desde la fecha máxima en que el impugnante debía presentar sus descargos, es decir el 20 de marzo de 2012 y la expedición de la Resolución N° 02, del 18 de diciembre de 2012, con la cual se resolvió sancionarlo, se aprecia que la Entidad excedió del plazo razonable para realizar dicho acto, puesto que no se aprecia que se había llevado a cabo alguna diligencia que contribuyera a la investigación y valoración de los hechos en el procedimiento administrativo disciplinario.

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

3.Ene.2012	13.Mar.2012	20.Mar.2012	30.Abr. 2012
Oficio Investig. N° 937-2011-ODECMA/JEF/LCAC/mq. (Conocimiento de la comisión de la falta)	Resolución N° 01 (Inicio de Investigación Administrativa)	Fecha máxima para presentar descargos.	Resolución N° 02 (Sanción)

- 20. 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...”<sup>12</sup>, 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 toma de conocimientos y el inicio del procedimiento disciplinario, que pudieran justificar el excesivo período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario.

<sup>12</sup> 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”

21. 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”<sup>13</sup>.*

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para aplicar la medida disciplinaria 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 revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período el impugnante continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

22. 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 del tiempo razonable para la aplicación de la medida disciplinaria.

Por las consideraciones expuestas, este Sala 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.

23. 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;

<sup>13</sup> Sentencia 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 el señor LUIS ALBERTO PRETELL VELASQUEZ contra la Resolución N° 02, del 18 de diciembre de 2012, emitida por la Gerencia General de Personal y Escalafón Judicial del PODER JUDICIAL, por aplicación del principio de inmediatez; por lo que se REVOCA la citada resolución.

**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 ALBERTO PRETELL VELASQUEZ.


**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor LUIS ALBERTO PRETELL VELASQUEZ y a la Gerencia General de Personal y Escalafón Judicial del 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](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
-----  
**RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL**

  
-----  
**LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE**

  
-----  
**ANA ROSA CRISTINA  
MARTINELLI MONTOYA  
VOCAL**

L15/P2