



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

RESOLUCIÓN Nº 01693 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1179-2013-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JAVIER IGNACIO NIEVES TUESTA
ENTIDAD : INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
AMONESTACIÓN ESCRITA
PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JAVIER IGNACIO NIEVES TUESTA contra la Resolución de Presidencia Nº 046-2013-INGEMMET/PCD, del 12 de abril de 2013, emitida por la Presidencia del Consejo Directivo del INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 2 de octubre de 2014

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Secretaría General Nº 024-2012-INGEMMET/SG, del 31 de julio de 2012, modificada por Resolución de Secretaría General Nº 034-2012-INGEMMET/SG, del 11 de setiembre de 2012, la Secretaría General del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico, en adelante la Entidad, nombró una Comisión encargada de realizar el deslinde de responsabilidades administrativas de los funcionarios y/o servidores comprendidos en las observaciones contenidas en el Informe Nº 002-2012-2-0064 “Examen Especial a la Unidad de Logística Periodo 2009 - 2011”, del 2 de julio de 2012; entre los que se encontraba el señor JAVIER IGNACIO NIEVES TUESTA, en adelante el impugnante.
2. A través de la Carta Nº 007-2012-INGEMMET/COMISION-WSS/LBF/CPC, del 18 de octubre de 2012¹, la Comisión solicitó sus descargos al impugnante, por haber incumplido con las obligaciones previstas en los incisos 1, 3, 5, y 6 del artículo 17º y el artículo 18º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2007-EM², el artículo 46º del Decreto

¹ Notificada al impugnante el 22 de octubre de 2012.

² **Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico – INGEMMET, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2007-EM**
“Artículo 17º.- Unidad de Logística

La Unidad de Logística es un órgano encargado de controlar el margen de bienes patrimoniales, abastecimiento de bienes y la prestación de servicios que requieren los diferentes órganos del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico, administrar los servicios auxiliares, así como coordinar y supervisar la seguridad y mantenimiento integral de la entidad. Depende jerárquicamente de la Oficina de Administración.



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

Legislativo N° 1017, Ley de Contrataciones del Estado³, el artículo 90° y el literal i) del artículo 98° del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado

La Unidad de Logística tiene las siguientes funciones:

1. Planificar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades de su competencia;
(...)
3. Programar, coordinar y ejecutar la adquisición y suministro de bienes y prestación de servicios que requieran los órganos del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico para el desempeño de sus funciones;
(...)
5. Revisar la documentación relacionada a valorizaciones, órdenes de compra y/o órdenes de servicio en concordancia con las normas sobre Contrataciones y Adquisiciones del Estado, y otras leyes o disposiciones vigentes;
6. Velar por la correcta aplicación de los dispositivos legales referidos a la adquisición de bienes y servicios, licitaciones y contratos y demás sistemas administrativos a su cargo
(...)

Artículo 18°.- Unidad de Personal

La Unidad de Personal, es un órgano encargado de administrar y potenciar las capacidades humanas de la institución, promoviendo su capacitación y bienestar a fin de optimizar su rendimiento. Depende jerárquicamente de la Oficina de Administración.

Son funciones de la Unidad de Personal, las siguientes:

1. Planear, organizar, ejecutar, evaluar y supervisar las acciones del sistema de Personal en las diferentes unidades orgánicas del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico, en el marco de la normatividad que regula la relación laboral de sus servidores;
2. Administrar el régimen previsional de los ex - servidores de la institución;
3. Normar, implementar y ejecutar los programas de evaluación del desempeño por competencias, capacitación y desarrollo humano del personal de la institución orientado a la promoción y mejora de las relaciones humanas en la organización integrándolos a través de actividades psico - laborales, culturales y recreativas;
4. Participar en la organización y promoción de los programas de seguridad, higiene y primeros auxilios, orientados a la prevención, protección y control de riesgos ocupacionales en todos los niveles de la Institución;
5. Elaborar los documentos de gestión de Recursos Humanos de la Institución.
6. Otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia”.

³ **Decreto Legislativo N° 1017 – Ley de Contrataciones del Estado**

TÍTULO IV

DERECHOS, OBLIGACIONES Y SANCIONES

CAPÍTULO I

De las Entidades y funcionarios

“Artículo 46°.- De las responsabilidades y sanciones

Los funcionarios y servidores, así como los miembros del Comité Especial que participan en los procesos de contratación de bienes, servicios y obras, son responsables del cumplimiento de la presente norma y su Reglamento.

En caso que las normas permitan márgenes de discrecionalidad para la actuación del servidor o funcionario, éste deberá ejercerla de acuerdo a los principios establecidos en el artículo 4 del presente Decreto Legislativo.

La evaluación del adecuado desempeño de los servidores o funcionarios en las decisiones discrecionales a que se refiere el párrafo precedente, es realizada por la más alta autoridad de la Entidad a la que pertenece, a fin de medir el desempeño de los mismos en sus cargos. Para tal efecto, la Entidad podrá disponer, en forma periódica y selectiva, la realización de exámenes y auditorías especializadas.



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

por Resolución de Presidencia N° 076-2002-INGEMMET-PCM⁴, debido a presuntas irregularidades en la contratación de personal a través de “contratos autónomos”, y las deficiencias en los procesos de selección de Menor Cuantía N°s 032-2011-INGEMMET/OA-UL, 001-2010-INGEMMET/OA-UL.

3. Con Carta N° 001-2012-INGEMMET/JNT, del 26 de octubre de 2012, el impugnante presentó sus descargos.
4. Mediante Resolución de Presidencia N° 046-2013-INGEMMET/PCD, del 12 de abril de 2013⁵, la Presidencia del Consejo Directivo de la Entidad impuso al impugnante

En el caso de las empresas del Estado, dicha evaluación es efectuada por el Directorio.

En caso de incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Decreto Legislativo se aplicarán, de acuerdo a su gravedad, las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita;
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones de treinta (30) a noventa (90) días;
- c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce (12) meses; y,
- d) Destitución o despido”.

⁴ **Resolución de Presidencia N° 076-2002-INGEMMET-PCD – Manual de Organización y Funciones (MOF) del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico**

“Artículo 90º.- Funciones del área de Logística y Control Patrimonial

El Área de Logística y Control Patrimonial, es un órgano de apoyo de la Dirección de Administración y Finanzas, de la que depende jerárquicamente.

Tiene como objetivo planear, dirigir, coordinar y ejecutar la eficiente y oportuna adquisición de bienes y servicios que solicitan las unidades orgánicas de la institución para el cumplimiento de sus funciones.

Son funciones del Área de Logística y Control Patrimonial:

- a) Implementar técnicas adecuadas de seguridad, conservación y mantenimiento de las instalaciones, maquinarias, equipos y patrimonio documental.
- b) Normar y proveer servicios auxiliares de transporte, mantenimiento de sistemas, comunicaciones, instalaciones sanitarias y servicios de electricidad, seguridad y archivo de la documentación administrativa.
- c) Supervisar y velar por el buen estado de conservación y limpieza del local e instalaciones en general.
- d) Atender los requerimientos de abastecimientos de equipos, materiales de oficina y otros necesarios para el desempeño de las funciones institucionales, observando las normas y dispositivos legales vigentes sobre la actividad que se le encomiende realizar.
- e) Obtener la aprobación del Consejo Directivo para la toma de acciones de reposiciones de existencias.
- f) Informar mensualmente al Director Ejecutivo sobre las compras realizadas y movimientos de almacén y del activo fijo.
- g) Otras funciones que le asigne el Consejo Directivo.

Artículo 98º.- Funciones del Área de Recursos Humanos

El Área de Recursos Humanos es un órgano de la Dirección de Administración y Finanzas y de la que depende jerárquicamente y tiene como objetivo planear, organizar, dirigir y coordinar y evaluar las actividades del sistema de personal y bienestar social de los trabajadores de INGEMMET. Sus funciones son las siguientes:

(...)

- i) Ejecutar actividades de formación y capacitación del personal, en coordinación con las demás Direcciones”.

⁵ Notificada al impugnante el 17 de abril de 2013



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

la sanción de amonestación escrita, por su responsabilidad en las deficiencias de los procesos de selección de Menor Cuantía N^{os} 032-2011-INGEMMET/OA-UL y 001-2010-INGEMMET/OA-UL.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 10 de mayo de 2013 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Presidencia N^o 046-2013-INGEMMET/PCD, alegando la vulneración al debido procedimiento, falta de motivación del acto impugnado, vulneración del derecho de defensa e inobservancia del principio de inmediatez.
6. Con Oficios N^{os} 332-2013-INGEMMET/PCD y 089-2014-INGEMMET/SG, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁶, 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.

⁶ Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 17^o.- 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"

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 su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final⁷, 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/TSC⁸, 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.

⁷ 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".

⁸ 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 de la documentación que obra en el expediente, se aprecia que el impugnante se encuentra comprendido bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad, 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 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 de la entidad.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

15. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo transcurrido desde el 31 de julio de 2012, fecha en la cual se nombró a la Comisión a cargo de realizar el deslinde de responsabilidades administrativas de los funcionarios y/o servidores comprendidos en las observaciones contenidas en el Informe N° 002-2012-2-0064, hasta el 17 de abril de 2013, fecha en la que se impuso la sanción al impugnante; 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 31° del TUO⁹.
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-

⁹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral

“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”

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”¹⁰.

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 poco más de ocho (8) 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.

17. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:
- 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.
 - El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido¹¹.
18. 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:
- “(…) 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).
 - “(…) 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).
 - “En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:

¹⁰Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

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”

- (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 desde el 31 de julio de 2012, fecha en que la Entidad nombra la Comisión encargada del deslinde de responsabilidades de los funcionarios y/o servidores comprendidos en las observaciones contenidas en el Informe N° 002-2012-2-0064, entre los que se encontraba el impugnante, y el 18 de octubre de 2012, fecha en la cual se le requiere al impugnante sus descargos; transcurrieron dos (2) meses y diecinueve (19) días. Tiempo que, a criterio de esta Sala, resulta excesivo e irrazonable si se considera que no se han realizado diligencias que contribuyesen a la investigación y valoración de los hechos, de modo tal que se justificase la demora de la Entidad.
20. En cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 26 de octubre de 2012, fecha en la que el impugnante presenta sus descargos, hasta el 12 de abril de 2013, fecha en la que se impuso la sanción al impugnante; transcurrieron más de cinco (5) meses. Lapso de tiempo que resulta manifiestamente excesivo para determinar si correspondía o no imponer una sanción al impugnante.



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

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

31.Jul.2012	18.Oct.2012	26.Oct.2012	12.Abr.2013
La Entidad conoce la presunta falta y la identidad del responsable		El impugnante presenta sus descargos	
Imputación de cargos al impugnante		Se impone la sanción	

22. 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 (...)”¹³, 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 relevantes que involucren al impugnante, destinadas a establecer su responsabilidad.

23. 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 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 instaurar el procedimiento, así como para imponer una sanción durante tan dilatado lapso de tiempo, puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida.

24. 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 careciera de legitimidad para imponer sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por la innecesaria dilación durante poco más de ocho (8) meses desde que tomó conocimiento de las presuntas faltas hasta la

¹³Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

¹⁴Sentencia 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"

imposición de la sanción; por lo que no resulta pertinente pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por el impugnante.

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, 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 Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JAVIER IGNACIO NIEVES TUESTA contra la Resolución de Presidencia Nº 046-2013-INGEMMET/PCD, del 12 de abril de 2013, emitida por la Presidencia del Consejo Directivo del INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO, por lo que se REVOCA la citada resolución.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta mediante la Resolución de Presidencia Nº 046-2013-INGEMMET/PCD, que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor JAVIER IGNACIO NIEVES TUESTA.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JAVIER IGNACIO NIEVES TUESTA y al INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver el expediente al INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO.

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

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



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”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

L17/P3

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA
MARTIRELLI MONTOYA
VOCAL