



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

RESOLUCIÓN Nº 01761 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1628-2013-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ADALBERTO RAUL COBA LINARES
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 ADALBERTO RAUL COBA LINARES contra la Resolución de la Gerencia General Nº 518-2013-MP-FN-GG, del 12 de junio de 2013, emitida por la Gerencia General del Ministerio Público; por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 21 de octubre de 2014

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de la Gerencia General Nº 890-2011-MP-FN-GG, del 21 de septiembre de 2011, la Gerencia General del Ministerio Público, en adelante la entidad, reconoció y autorizó el pago de deuda pendiente contraída en el ejercicio presupuestal 2010, por la suma de S/. 28,480.00 nuevos soles a favor del señor de iniciales A.I.C., por la colocación de alfombras de alto tránsito grafito para las oficinas de las Fiscalías Corporativas del Distrito Judicial de Cajamarca; disponiéndose en el artículo Segundo de la referida resolución, que la Comisión Especial Ad Hoc de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad inicie las investigaciones pertinentes a fin de establecer el deslinde de responsabilidades a que hubiera lugar por no haberse cumplido con realizar el procedimiento administrativo respectivo en su oportunidad.

Asimismo, en los considerandos de dicha resolución se hace mención a que el Administrador del Distrito Judicial de Cajamarca, el señor ADALBERTO RAUL COBA LINARES, en adelante el impugnante, fue quien procedió a gestionar la realización de los servicios contratados en forma directa, emitiendo las conformidades del servicio.

2. Con Memorandum Nº 754-2011-MP-FN-GG, del 21 de septiembre de 2011, la Gerencia General de la entidad encargó a la Comisión Especial Ad Hoc de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad efectúe las acciones que correspondan a fin de establecer el deslinde de responsabilidades en la contratación en forma directa por el impugnante, de los servicios de colocación de alfombras en las oficinas de la Fiscalías Corporativas del Distrito Judicial de Cajamarca.



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

3. El 5 de diciembre de 2012, la Comisión Especial Ad Hoc de Procesos Administrativos Disciplinarios, emitió el Informe N° 044-2012-CE-ADHOC-PAD, recomendando se inicie investigación administrativa al impugnante, en su calidad de Administrador del Distrito Judicial de Cajamarca, por contratar en forma directa el servicio de colocación de alfombras en las oficinas de las Fiscalías Corporativas Penales de la Sede Central del Distrito Judicial a su cargo, sin coordinar con el Órgano encargado de las Contrataciones, lo cual habría generado el reconocimiento de la obligación de pago establecido en la Resolución de la Gerencia General N° 890-2011-MP-FN-GG.
4. Mediante Resolución de la Gerencia General N° 1262-2012-MP-FN-GG, del 28 de diciembre de 2012, la Gerencia General de la entidad dispuso iniciar investigación administrativa al impugnante, por haber contratado de forma directa el servicio de colocación de alfombras para las Fiscalías Corporativas Penales de la Sede Central del Distrito Judicial a su cargo, sin efectuar las coordinaciones con el área encargada de las Contrataciones de Bienes y Servicios de la entidad, inobservando de esta manera las funciones previstas en los literales b), o) y p) del numeral 3.1. del Manual de Organización y Funciones de la Administración de Distrito Judicial de Tipo B, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 513-2006-MP-FN-GG¹, e incumpliendo lo dispuesto en los literales a) y f) del artículo 61º del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución N° 386-2002-MP-FN y modificado por Resolución N° 1032-2002-MP-FN²; incurriendo en las faltas tipificadas en los

¹ **Manual de Organización y Funciones de la Administración de Distrito Judicial de Tipo B del Ministerio Público, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 513-2006-MP-FN-GG**

“3.1 Cargo: Administrador del Distrito Judicial

(...)

b. Planear, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de procesos técnicos de abastecimiento en el ámbito del Distrito Judicial, de conformidad con las normas, directivas emitidas y demás disposiciones vigentes.

(...)

o. Coordinar con las diferentes unidades orgánicas de la Sede Central la ejecución de normas y procedimientos de administración de personal, uso del Fondo para Pagos en Efectivo, ampliación y sostenimiento de la infraestructura, implementación y acondicionamiento de oficinas, inventarios físicos, mantenimiento de equipos, vehículos, locales y terrenos del Distrito Judicial.

p. Coordinar con las dependencias administrativas de la Sede Central lo relacionado con las necesidades de ampliación y sostenimiento de infraestructura, implementación y acondicionamiento de oficinas, mantenimiento de equipos, vehículos, locales etc...”

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

“Artículo 61º.- Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores de la Institución, las siguientes:

a) Conocer a fondo las labores que conciernen al cargo que ocupa, cumpliendo las funciones inherentes con honradez, lealtad, dedicación, eficiencia y productividad.

(...)



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

literales a) y j) del artículo 79º del referido Reglamento³. Asimismo, se otorgó al impugnante un plazo de cinco (5) días para que presente sus descargos.

5. El 24 de enero de 2013, el impugnante presentó sus descargos respecto a las imputaciones formuladas en la Resolución de Gerencia General N° 1262-2012-MP-FN-GG, argumentando lo siguiente:
 - i) La entidad habría vulnerado el principio de inmediatez.
 - ii) Las Gerencias de Servicios Generales y Logística autorizaron al impugnante a realizar la contratación directa del servicio, señalando que posteriormente dicho acto sería regularizado.
6. Mediante Resolución de la Gerencia General N° 518-2013-MP-FN-GG⁴, del 12 de junio de 2013, la Gerencia General de la entidad impuso al impugnante la sanción de amonestación escrita al haberse acreditado las faltas imputadas con Resolución de la Gerencia General N° 1262-2012-MP-FN-GG.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la Resolución de Gerencia General N° 518-2013-MP-FN-GG, el 12 de julio de 2013 el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, solicitando se declare fundado su recurso y, consecuentemente, se revoque la sanción impuesta, señalando los mismos argumentos esgrimidos en sus descargos.
8. Con Oficio N° 612-2013-MP-FN-GG, la Gerencia General 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.

f) Respetar y cumplir las normas legales, administrativas y las contenidas en el presente Reglamento, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar la institución...”

³ **Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público aprobado por Resolución N° 386-2002-MP-FN y modificado por Resolución 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 61 y 62 del presente Reglamento...”

⁴ Notificada al impugnante el 26 de junio de 2013, según cargo de notificación que obra en el expediente administrativo.



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

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁵, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.
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 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.
11. 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

⁵ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁶ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el Artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.

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 cuatro (4) materias antes indicadas, 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 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 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por 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 18º 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 actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

15. Según la información que obra en el expediente administrativo, el impugnante se encuentra comprendido en 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.

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



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

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

16. Esta Sala, en atención al considerable tiempo transcurrido desde el 21 de septiembre de 2011, fecha en la que la Comisión Especial Ad Hoc de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad tomó conocimiento sobre la presunta falta en la que habría incurrido el impugnante, y el 12 de junio de 2013, fecha en que se le impuso la sanción a éste, 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 31º del TUO⁸.
17. 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, (Ibídem. 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”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 casi un (1) año y nueve (9) 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.

18. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez: el *proceso de cognición*,

⁸ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 32, debe observarse el principio de inmediatez”.

⁹ 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”

cuando el empleador toma conocimiento de la falta *“a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros”*, encuadra o define la conducta descubierta *“como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada”*, y comunica *“a los órganos de control y de dirección”*; y el proceso volitivo, referido a la *“activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido”*¹⁰.

19. 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 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*

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

¹¹Publicada 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 acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado” (Fundamento jurídico 19).

- 20. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el periodo comprendido desde el 21 de septiembre de 2011, fecha en la que a través del Memorándum N° 754-2011-MP-FN-GG se puso en conocimiento de la Comisión Especial Ad Hoc de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad la presunta falta en la que habría incurrido el impugnante, y el 28 de diciembre de 2012, fecha en la cual se emitió la Resolución de la Gerencia General N° 1262-2012-MP-FN-GG, por la cual se le instauró procedimiento administrativo disciplinario y se le solicitó sus descargos, ha transcurrido más de un (1) año y tres (3) meses, periodo que excede del plazo razonable que tenía la entidad para realizar dicho acto, en tanto que no realizó ninguna diligencia que contribuyera a la investigación y valoración de los hechos.
- 21. Asimismo, en lo relativo al proceso de volición, se observa que desde el 24 de enero de 2013, fecha en que el impugnante presentó sus descargos, hasta el 12 de junio de 2013, fecha en que se emitió la Resolución de la Gerencia General N° 518-2013-MP-FN-GG, mediante la cual se le impuso la sanción, ha transcurrido más de cuatro (4) meses, excediendo el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para imponer la sanción disciplinaria al impugnante, lapso de tiempo en el que no se ha acreditado que se hayan realizado diligencias que involucrasen al impugnante y que contribuyesen a la valoración de los hechos y a la acreditación de la falta, por lo que no se justifica la demora; con lo cual se habría vulnerado el principio de inmediatez.
- 22. Lo expuesto en los párrafos precedentes se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:

21.Sep.2011	28.Dic.2012	24.Ene.2013	12.Jun.2013
Entidad toma conocimiento de los hechos (Memorándum N° 754-2011-MP-FN-GG)	(Resolución de la Gerencia General N° 1262-2012-MP-FN-GG)	Descargos	Imposición de sanción (Resolución de la Gerencia General N° 518-2013-MP-FN-GG)

- 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



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

determinado por un determinado período de tiempo fijo ...”¹², también lo es que en el presente caso no se han presentado situaciones especiales ni se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado acciones que involucren al impugnante, que pudieran justificar la demora entre la toma de conocimiento de los hechos por los cuales se le impuso la sanción y la imposición de la sanción, que pudieran justificar el excesivo período que llevó a adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.

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 31º del Decreto Supremo Nº 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”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 y conservar vigente e inalterado el vínculo laboral que mantenía con el impugnante.

25. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producida 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 en el plazo de casi un (1) año y nueve (9) meses para dar inicio al proceso disciplinario, así como para imponer la sanción al impugnante luego de presentados sus descargos; por lo que no resulta pertinente pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por el impugnante, teniendo en consideración la objetividad de la falta así como la poca complejidad del caso.
26. 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

¹²Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

¹³Sentencia recaída en el Expediente Nº 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”

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 Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ADALBERTO RAUL COBA LINARES contra la Resolución de la Gerencia General Nº 518-2013-MP-FN-GG, del 12 de junio de 2013, emitida por la Gerencia General del MINISTERIO PÚBLICO; 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 ADALBERTO RAUL COBA LINARES.


TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor ADALBERTO RAUL COBA LINARES 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
MARTÍNELLI MONTOYA
VOCAL**