



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

**RESOLUCIÓN Nº 01771 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 1833-2014-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : BERTILA POMA ESPINOZA  
**ENTIDAD** : MINISTERIO PÚBLICO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR VEINTE (20) DÍAS SIN GOCE DE  
REMUNERACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora BERTILA POMA ESPINOZA contra la Resolución de Gerencia Nº 3367-2013-MP-FN-GECPH, del 11 de diciembre del 2013, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, al haberse desvirtuado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 21 de octubre de 2014

**ANTECEDENTES**

1. A través del Informe Nº 362-2013-MP-FN-GECPH-GEADPH, del 8 de julio del 2013, la Gerencia de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público, en adelante la Entidad, comunicó a la Gerencia Central de Potencial Humano de dicha Entidad que la señora BERTILA POMA ESPINOZA, en adelante la impugnante, había incurrido en inasistencia injustificada el día 14 de junio del 2013, y que el día 24 de junio del 2013 había registrado su ingreso con posterioridad a la hora de tolerancia establecida, sin contar con autorización para ello; adjuntando para tal efecto el Record de Asistencia del mes de junio del 2013.
2. Mediante Memorándum Nº 2182-2013-MP-FN-GECPH, del 24 de julio del 2013<sup>1</sup>, la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por presunto incumplimiento de los literales a), b) y c) del artículo 30º y los numerales 7 y 8 del artículo 63º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación Nº 2269-2012-MP-FN<sup>2</sup>; y por incurrir en la prohibición

<sup>1</sup> Notificado a la impugnante el 14 de agosto del 2013

<sup>2</sup> **Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación Nº 2269-2012-MP-FN**

**“Artículo 30º.- Inasistencias injustificadas**

Se consideran inasistencias injustificadas las siguientes:

- a) No concurrir al centro de trabajo sin mediar causa justificada.
- b) No justificar la inasistencia dentro de los plazos previstos dentro del presente reglamento.
- c) Registrar el ingreso al centro laboral, fuera de la tolerancia establecida, con excepción de lo establecido en el artículo 25º del presente Reglamento”.



## “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

establecida en el numeral 3 del artículo 64º del mismo Reglamento<sup>3</sup>; lo que constituía falta administrativa según lo previsto en el numeral 1 del artículo 73º del referido cuerpo normativo<sup>4</sup>. Asimismo, le otorgó un plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos.

3. No habiendo presentado la impugnante sus descargos, con Resolución de Gerencia N° 2207-2013-MP-FN-GECPH, del 16 de septiembre del 2013<sup>5</sup>, se le impuso la sanción de suspensión por veinte (20) días sin goce de remuneraciones, por incumplimiento de los numerales 7) y 8) del artículo 63º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad y el numeral 3) del artículo 64º del citado Reglamento; incurriendo así en la falta administrativa descrita en el numeral 1 del artículo 73º del referido cuerpo normativo.
4. Ante ello, con escrito presentado el 15 de noviembre de 2013, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Gerencia N° 2207-2013-MP-FN-GECPH, alegando que se había vulnerado su derecho de defensa y que la sanción impuesta resultaba arbitraria al no haber incurrido en falta; ya que el día 14 de junio de 2013 se encontraba de vacaciones y el día 24 de junio de 2013 tenía permiso de su jefe inmediato.

**Artículo 63º.- Obligaciones de los trabajadores**

Son obligaciones de los trabajadores de la institución, los siguientes:

(...)

7) 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.

8) Asistir y cumplir puntualmente con el horario de trabajo establecido en el presente Reglamento, así como registrar su ingreso o salida de la Institución a través de los sistemas de control previstos.

(...)

<sup>3</sup> **Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2269-2012-MP-FN**

**“Artículo 64º.- Prohibiciones para los trabajadores**

Los trabajadores del Ministerio Público están prohibidos de:

(...)

3) Inasistir al trabajo sin causa justificada o registrar su ingreso posterior a la hora de tolerancia establecida, sin la autorización correspondiente.

(...)”.

<sup>4</sup> **Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2269-2012-MP-FN**

**“Artículo 73º.- Falta**

Es la infracción realizada por el trabajador, que dará lugar a la sanción disciplinaria de amonestación o suspensión, de acuerdo a la gravedad que revistan las mismas, son las siguientes:

1) Incumplir cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 63º y 64º del presente reglamento.

(...)”.

<sup>5</sup> Notificada a la impugnante el 8 de noviembre del 2013





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

5. Mediante Resolución de Gerencia N° 3367-2013-MP-FN-GECPH, del 11 de diciembre de 2013, la Gerencia Central de Potencial Humano de la entidad declaró infundado el recurso de reconsideración presentado por la impugnante, al no haber desvirtuado los hechos imputados y el criterio que se tuvo en cuenta para emitir el acto impugnado. Según la Entidad, la impugnante sólo contaba con descanso vacacional hasta el 13 de junio y no hasta el 14 de junio de 2013, como ella afirmaba. Asimismo, que la boleta de permiso ofrecida no había sido presentada ante la Mesa de Partes de la Sub Gerencia de Tanatología Forense para su admisión, por lo que no desvirtuaba la falta imputada.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. No conforme con la decisión de la entidad, el 13 de enero de 2014 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia N° 3367-2013-MP-FN-GECPH, solicitando se revoque dicho acto bajo los siguientes argumentos:
- (i) El 14 de junio de 2013, que figura en el registro de asistencia como falta, en realidad se encontraba de vacaciones.
  - (ii) En cuanto a la inasistencia del día 24 de junio de 2013, sostiene que por un percance del vehículo en el que se transportaba llegó cinco (05) minutos tarde, pero solicitó una boleta de permiso para subsanar tal situación.
  - (iii) El día 26 de junio de 2013, sábado, acudió a laborar pese a que se encontraba con incapacidad médica, por lo que debe considerarse su labor como una compensación.
  - (iv) Se ha vulnerado el debido procedimiento, al no haber respetado el principio de presunción de licitud.
  - (v) Por último, agrega que, la inasistencia o la tardanza por caso fortuito o fuerza mayor no constituyen supuestos de ausencia injustificada.
7. Con Oficios N°s 590-2014-MP-FN-GECPH y 2269-2014-MP-FN-GECPH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>6</sup>, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales

<sup>6</sup> Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos  
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil



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

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

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.

9. 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 Final<sup>7</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.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>8</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.
11. 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.
12. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por la impugnante:

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".

<sup>7</sup> 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".

<sup>8</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”

- (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 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 18º del Reglamento del Tribunal.

13. 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

- 14. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante presta servicios 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.
- 15. En tal sentido, esta Sala considera que, al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización 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 las faltas imputadas y los argumentos de la impugnante

- 16. De acuerdo al artículo 9º del TUO, los empleadores, en ejercicio de su poder de dirección, tienen la facultad de reglamentar y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador<sup>9</sup>;

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

“Artículo 9º.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias





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

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

siempre, claro está, que esta facultad sea ejercida dentro de los límites de la razonabilidad y la proporcionalidad, y que se compruebe objetivamente la responsabilidad del presunto infractor dentro de un procedimiento laboral<sup>10</sup>.

17. Sobre el particular, es preciso tener en cuenta que, como ha señalado el Tribunal Constitucional, *"...el derecho fundamental a la presunción de inocencia enunciado en el artículo 2º, numeral 24, literal f), de la Constitución, se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionatoria. Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida"*<sup>11</sup>.
18. Por lo tanto, para que se configure una falta, no basta con que se presuma que el trabajador es responsable de la comisión de los hechos que se le atribuyen, sino que deben existir los elementos de prueba suficientes que le permitan al empleador tener certeza de la responsabilidad del trabajador.
19. En ese sentido, del Memorándum N° 2182-2013-MP-FN-GECPOCH se advierte que a la impugnante se le imputó haber faltado a laborar el 14 de junio de 2013 y, haber ingresado fuera de la tolerancia establecida sin autorización, el 24 de junio de 2013. Esta imputación se sustenta en la información que figura en el Record Asistencial de la impugnante, del periodo 1 de junio al 30 de junio de 2013.
20. En lo que respecta a la inasistencia del día 14 de junio de 2013, de los documentos que obran en el expediente se observa que la impugnante solicitó, el 5 de junio de 2013, vacaciones durante siete (7) días, los cuales gozaría entre el 7 y 14 de junio de 2013. Dicha solicitud, si bien fue aceptada por la Entidad, no obra documento alguno del que se pueda corroborar el cronograma del goce del descanso vacacional, puesto que desde el 7 al 14 de junio hay ocho (8) días.
21. No obstante tal situación, del registro de asistencia remitido por la Entidad se aprecia que la impugnante asistió a laborar con normalidad el día 7 de junio, por lo

para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (...)"

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

"Artículo 26º.- Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir".

<sup>11</sup>Sentencia recaída en el expediente N° 05104-2008-PA/TC, fundamento 9





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

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

que a criterio de esta Sala, los siete (7) días de vacaciones deben contabilizarse desde el 8 hasta el 14 de junio.

22. Aceptar el argumento de la Entidad, referido a que los siete (7) días de vacaciones deben ser considerados del 7 al 13 de junio, y ,por ende, que el día 14 la impugnante habría incurrido en falta, sería avalar una contravención al artículo 17º del Decreto Legislativo N° 713<sup>12</sup>, pues está comprobado que la impugnante sí asistió a laborar el 7 de junio, con lo cual sólo se le estarían otorgando seis (6) días de vacaciones y no siete (7) como establece la citada norma.
23. Además, del artículo 59º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad<sup>13</sup> se advierte que los servidores se encuentran prohibidos de ingresar a las instalaciones de la Entidad durante su periodo vacacional. Por lo que si la impugnante ingresó a laborar con normalidad el día 7 de junio, es posible inferir que aún no se encontraba de vacaciones, ya que estaba impedida de ingresar a su centro de labores.
24. Por lo tanto, la inasistencia de la impugnante producida el 14 de junio de 2013 se encontraría debidamente justificada, al estar haciendo goce de su descanso vacacional, conforme así lo solicitó oportunamente.
25. En lo que respecta a la segunda imputación, se advierte que a la impugnante se le imputó haber ingresado fuera de la tolerancia establecida por la Entidad, sin autorización, lo cual, de acuerdo al literal c) del artículo 30º del Reglamento Interno de Trabajo, es considerado como inasistencia injustificada, y, por ende, falta administrativa.
26. Sin embargo, de tenor del literal c) del artículo 30º antes citado, se advierte que existe una excepción a tal falta, y es que el trabajador haya ingresado con autorización de su Jefe inmediato, tal como prevé el referido literal c), al remitirnos al artículo 25º del mismo Reglamento, el cual señala que: "*El trabajador sólo podrá ingresar a laborar con posterioridad al horario de la tolerancia, con la autorización expresa de su jefe inmediato, mediante la boleta de permiso, la cual*

<sup>12</sup>Decreto Legislativo N° 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

"Artículo 17º.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales".

<sup>13</sup>Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2269-2012-MP-FN

"Artículo 59º.- Prohibiciones durante el goce vacacional

Los trabajadores que se encuentran gozando de su periodo vacacionales están prohibidos de ingresar a laborar en la dependencia o despacho en la que se encuentren asignados, así también, se encuentran prohibidos de ingresar a las instalaciones y hacer uso de los equipos de trabajo".



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

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

*se debe presentar en el día de la ocurrencia, sin perjuicio de realizarse el descuento respectivo. (...)"*.

27. En ese sentido, de los documentos que obran en el expediente se advierte que la impugnante habría contado con la autorización de su jefe inmediato para ingresar fuera de la tolerancia establecida, tal como consta de la boleta de permiso del 24 de junio de 2013. Por lo que a criterio de esta Sala, no se habría cumplido el supuesto de hecho previsto en el literal c) del artículo 30º, toda vez que la impugnante sí contaba con una autorización para ingresar fuera de la tolerancia establecida.
28. Nótese, además, que el numeral C.2 de la Directiva N° 006-2011-MP-FN-GG, aprobada por Resolución de la Gerencia General N° 364-2011-MP-FN-GG, señala que la boleta de permiso (utilizada para el ingreso fuera del horario establecido), "*debidamente autorizada por el jefe inmediato, debe ser entregada a la Gerencia Central de Potencial Humano (...)"*. Por lo que puede inferirse que, al contar el trabajador con la boleta de autorización respectiva, se encuentra habilitado para ingresar fuera de la tolerancia.
29. Cabe agregar que, si bien la normativa de la Entidad establece que las boletas de permiso deben ser presentadas a la Gerencia Central de Potencial Humano, del tenor del acto administrativo de imputación de cargos no se aprecia que a la impugnante se le haya imputado haber incumplido dicho procedimiento, sino haber ingresado fuera de la tolerancia sin autorización, lo cual, como se ha señalado en párrafo precedente, no se ajusta a la realidad de los hechos, pues sí tenía autorización de su jefe inmediato.
30. En consecuencia, esta Sala considera que la impugnante ha desvirtuado las imputaciones efectuadas en su contra, por lo que la sanción impuesta debe ser dejada sin efecto.

Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora BERTILA POMA ESPINOZA contra la Resolución de Gerencia N° 3367-2013-MP-FN-GECPH, del 11 de diciembre del 2013, emitida por el Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO, por lo que se REVOCA la citada resolución.





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”

**SEGUNDO.-** Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta mediante la Resolución de Gerencia N° 2207-2013-MP-FN-GECPH, que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora BERTILA POMA ESPINOZA.


**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora BERTILA POMA ESPINOZA 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](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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

P3/P2

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

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