



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

**RESOLUCIÓN Nº 01772 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 1839-2014-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ALICIA ISABEL VERA MUÑOZ  
**ENTIDAD** : MINISTERIO PÚBLICO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
AMONESTACIÓN ESCRITA

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ALICIA ISABEL VERA MUÑOZ contra la Resolución de Gerencia Nº 2891-2013-MP-FN-GECPH, del 30 de octubre del 2013, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, debido a que está acreditada la comisión de la falta imputada.*

Lima, 21 de octubre del 2014

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Informe Nº 293-2013-MP-FN-GECPH-GEADPH, recibido el 4 de junio del 2013, la Gerencia de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público, en adelante la Entidad, dio a conocer a la Gerencia Central de Potencial Humano la relación de servidores que registraron incidencias en sus asistencias durante el mes de abril del 2014, entre quienes se encontraba la señora ALICIA ISABEL VERA MUÑOZ, en adelante la impugnante.
2. A través del Memorándum Nº 1595-2013-MP-FN-GECPH, del 20 de junio del 2013<sup>1</sup>, la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad comunicó a la impugnante el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario en su contra, por haber ingresado a su centro de labores fuera del periodo de tolerancia establecido, los días 16, 22 y 23 de abril del 2013, infringiendo el numeral 8) del artículo 63º del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante la Resolución de la Fiscalía de la Nación Nº 2269-2012-MP-FN<sup>2</sup>, así como el numeral 3) del artículo 64º y en el artículo 16º del referido reglamento, incurriendo en la falta

<sup>1</sup> Notificado a la impugnante el 5 de agosto del 2013.

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

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

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

(...)

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.

(...)”.



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

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

administrativa prevista en el numeral 1) del artículo 73º del mismo Reglamento<sup>3</sup>; otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que formule sus descargos.

3. Con escrito presentado el 15 de agosto de 2013 la impugnante solicitó la aplicación del plazo otorgado para realizar su descargo, alegando que había asumido un nuevo cargo y tenía recargadas sus labores.
4. A través del Memorándum N° 2534-2013-MP-FN-GECPH<sup>4</sup>, del 26 de agosto de 2013, la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad concedió a la impugnante tres (3) días hábiles para que presente sus descargos.
5. No habiendo cumplido la impugnante con presentar sus descargos, mediante Resolución de Gerencia N° 2891-2013-MP-FN-GECPH<sup>5</sup>, del 30 de octubre del 2013, la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad resolvió sancionarla con la medida disciplinaria de amonestación escrita, por infringir el numeral 8) del artículo 63º y el numeral 3) del artículo 64º del Reglamento Interno de Trabajo; incurriendo así en la falta prevista en el numeral 1) del artículo 73º del citado Reglamento.

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

6. No conforme con la sanción impuesta, con escrito presentado el 29 de noviembre de 2013, subsanado el 26 de marzo de 2014, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia N° 2891-2013-MP-FN-GECPH,

<sup>3</sup> Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de 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.

(...)

**Artículo 16º.- Respeto y cumplimiento de la jornada y horario de trabajo**

Los trabajadores están obligados a respetar y cumplir la jornada y el horario de trabajo que les fije la Institución.

**"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>4</sup> Notificado a la impugnante el 20 de septiembre de 2013.

<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"

solicitando se revoque el acto impugnado en aplicación del principio de inmediatez.

7. Con Oficio N° 2268-2014-MP-FN-GECPH, la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto 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 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.

<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

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".



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

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

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:
- (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.
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 del Informe Escalafonario N° 3426-2013-MP-FN-GECPH-GEADPH que obra en el expediente, se aprecia que la impugnante se encuentra comprendida dentro de los alcances del 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 TUO.

<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”

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

Sobre la supuesta vulneración del principio de inmediatez

16. Del recurso de apelación sometido a análisis, se advierte que la impugnante denuncia la trasgresión del principio de inmediatez, previsto en el artículo 31° del TUO<sup>9</sup>, aduciendo que la sanción fue impuesta seis (6) meses después de la toma de conocimiento de los hechos. De manera que, corresponde determinar si en el presente caso ha existido o no tal afectación al mencionado principio, el cual reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario que posee el empleador.
17. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:
- a) El *proceso de cognición*, es decir, el momento en el cual el empleador toma conocimiento de la falta; la encuadra como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada; y comunica este hecho a los órganos de control y de dirección.
  - b) El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido<sup>10</sup>.
18. Asimismo, con relación al principio de inmediatez, este Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC<sup>11</sup>, acordó establecer como

<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 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”.

<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”

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).

19. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición, se observa que la Gerencia Central de Potencial Humano tomó conocimiento de la presunta falta disciplinaria el 4 de junio de 2013, a través del Informe N° 293-2013-MP-FN-GECPH-GEADPH; y decidió imputar los cargos a la impugnante el 20 de junio de 2013, mediante el Memorandum N° 1595-2013-MP-FN-GECPH, notificado el 5 de agosto de 2013. De modo que durante la primera etapa habrían transcurrido sólo veintiocho (28) días hábiles, lapso de tiempo que, a criterio de este Tribunal, resulta razonable para



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

que la Entidad pudiera decidir si iniciaba o no el procedimiento disciplinario en contra de la impugnante.

20. En cuanto al proceso de volición, previamente hay que señalar que luego de que fuera notificada la impugnante con el Memorándum que contenía la imputación de cargos, ésta solicitó la ampliación del plazo concedido para formular sus descargos, lo cual fue aceptado por la Entidad mediante el Memorándum N° 2534-2013-MP-FN-GECPCH, del 26 de agosto de 2013, notificado el 20 de septiembre de 2013. Por lo que el plazo para que presentara sus descargos vencía el 25 de septiembre de 2013, y, por ende, el proceso volitivo debe computarse desde esta fecha, cuando recién la Entidad podía activar los mecanismos para configurar su decisión de sancionar o no a la impugnante.

En ese sentido, se observa que desde el 25 de septiembre del 2013 hasta el 30 de octubre del 2013, cuando se emitió la Resolución de Gerencia N° 2891-2013-MP-FN-GECPH, sólo transcurrió un (1) mes y seis (6) días. Periodo de tiempo que, a criterio de este Tribunal, resulta razonable para que la Entidad pudiera decidir si sancionaba o no a la impugnante. Más aún si se tiene en cuenta que la propia impugnante solicitó un plazo adicional para presentar su descargo y al final no lo presentó, lo que habría conllevado a que la Entidad demorara en adoptar una decisión.

21. Por tal razón, esta Sala considera que en el presente caso no se ha producido una trasgresión del principio de inmediatez, por lo que el argumento de la impugnante debe ser desestimado.

Sobre la comisión de la falta imputada

22. Ahora bien, del recurso de apelación sometido a análisis se advierte que la impugnante no rechaza los cargos imputados en su contra, tampoco obra en el expediente documento alguno en el que haya rechazado haberse excedido de la tolerancia establecida por la Entidad; por lo que este Tribunal puede inferir que no existe controversia al respecto.

23. Además, debe tenerse en cuenta que el artículo 9° del TUO<sup>12</sup> faculta a la Entidad a sancionar las conductas de su personal, cuando éstos incumplan sus obligaciones

<sup>12</sup> **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 9°.- 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 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.



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


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

laborales. Así, el numeral 8) del artículo 63º del Reglamento Interno de Trabajo establece que los trabajadores están obligados a respetar y cumplir el horario de trabajo que les fije la Entidad; mientras que el artículo 73º del mismo reglamento prevé como falta el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 63º del Reglamento.


24. En ese sentido, se observa que la Entidad sancionó a la impugnante por haber ingresado a trabajar fuera del horario establecido, los días 16, 22 y 23 de abril del 2013, lo cual se encuentra debidamente acreditado con el record de asistencia del mes de abril de 2013, en el que figuran las horas de ingreso de la impugnante en los días antes indicados.
25. Por lo tanto, esta Sala considera que la Entidad ha acreditado fehacientemente que la impugnante es responsable de la comisión de la falta imputada, por lo que la sanción debe ser confirmada.

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

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ALICIA ISABEL VERA MUÑOZ contra la Resolución de Gerencia Nº 2891-2013-MP-FN-GECPH, del 30 de octubre de 2013, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.



**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora ALICIA ISABEL VERA MUÑOZ y al MINISTERIO PÚBLICO, para su cumplimiento y fines pertinentes.



**TERCERO.-** Devolver el expediente al MINISTERIO PÚBLICO.

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

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

---

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".





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

L23/P3

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA  
MARTINELLI MONTOYA  
VOCAL