



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 Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

RESOLUCIÓN N° 00760 -2015-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2628-2014-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JIMMY ALEXIS RAMIREZ ALVAREZ
ENTIDAD : MINISTERIO PÚBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DIAS SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JIMMY ALEXIS RAMIREZ ALVAREZ contra la Resolución de Gerencia N° 997-2014-MPFN-GECPH, del 3 de abril de 2014, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 4 de junio de 2015

ANTECEDENTES

1. Con Oficio N° 2614-2013-(C665-2011)-MP-1er-DL-1era.FPPC-Tumbes-MCN, recibido el 29 de noviembre de 2013, la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Tumbes del Ministerio Público, en adelante la Entidad, informó a la Gerencia Central de Potencial Humano respecto de la no tramitación y entrega del Oficio N° 876-2012-(665-201)-MP-1er.DI-2da.FPPCT-Tumbes-MCN, del 3 de mayo de 2012, a través del cual se cumplía con comunicar al Juez del Primer Juzgado de Investigación Preparatoria del Tumbes la ampliación de la investigación preparatoria contenida en la Disposición N° 08; a fin de que proceda conforme a sus atribuciones para determinar la responsabilidad administrativa que corresponda del personal de la Oficina Central de Notificaciones del Distrito Fiscal de Tumbes.
2. Mediante Resolución N° 001, del 14 de enero de 2014, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Investigatorios resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor JIMMY ALEXIS RAMIREZ ALVAREZ, Jefe de la Central de Notificaciones de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Tumbes, en adelante el impugnante, por no haber cumplido con tramitar diligentemente el Oficio N° 876-2012-(665-2011)-MP-1er.DI-2da.FPPCT-Tumbes-MCN, recibido el 4 de mayo de 2012, por la Central de Notificaciones de las



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Tumbes, incumpliendo con ello las obligaciones establecidas en los incisos 1 y 4 del artículo 63º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2269-2012-MP-FN¹. Asimismo, se otorgó al impugnante el plazo de cinco (5) días hábiles, para que cumpla con formular los descargos correspondientes.

3. El 21 de enero de 2014, con Carta N° 001-2014-MP-FN-DFT-ACNT, el impugnante presentó sus descargos, argumentando lo siguiente:
 - i) Tener presente al principio de Presunción de Veracidad, toda vez que lleva aproximadamente cuatro años trabajando en la Entidad y no ha recibido llamada de atención, ni actuado en contra de lo establecido por el Código de Ética de la Institución a la cual representa.
 - ii) Al momento de cumplir con su trabajo, el impugnante es susceptible de cometer errores y omisiones, pero no considera que se le deba atribuir responsabilidad por hechos que no sean de su entera responsabilidad, siendo el responsable el servidor de iniciales P.B.A.
4. El 4 de febrero de 2014, mediante Oficio N° 011-2014-MP-FN-DFT-CNT, el impugnante remitió a la Presidencia de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Investigatorios de la Entidad, una declaración jurada suscrita por el personal que laboraba en la Central de Notificaciones, a través de la cual se detallaba la forma de trabajar del servidor de iniciales P.B.A.
5. Con Resolución de Gerencia N° 997-2014-MP-FN-GECPH², del 3 de abril de 2014, la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por diez (10) días, por haber incurrido en falta administrativa al no haber cumplido con tramitar diligentemente el Oficio N° 876-2012-(665-2011)-MP-1er.DI-2da.FPPCT-Tumbes-MCN, incumpliendo con ello las obligaciones establecidas en los incisos 1 y 4 del artículo 63º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad.

¹ Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio Público, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2269-2012-MP-FN

“Artículo 63º.- Obligaciones de los trabajadores

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

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

(...)

4) Seguir los procedimientos, métodos y sistemas vigentes en la institución, aplicando las normas y estándares de productividad establecidos. (...).”

² Notificado al impugnante el 21 de abril de 2014, según cargo de notificación que obra en el expediente.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con lo resuelto en la Resolución N° 997-2014-MP-FN-GECPH, el 8 de mayo de 2014, el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, solicitando se deje sin efecto dicho acto administrativo, bajo los siguientes argumentos:
- i) Se le está sancionando por no cumplir con sus funciones, sin embargo ya anteriormente se le instauró un proceso administrativo por una situación similar en la cual se exhortó a fin de que cumpla con el procedimiento administrativo contemplado en el Manual de Organización y Funciones del soporte administrativo funcional de apoyo al trabajo fiscal.
 - ii) Asimismo carece de toda razonabilidad que se le esté cuestionando por un hecho ocurrido hace más de un (1) año y que ha sido visto en el procedimiento anterior en cuestión.
 - iii) El Oficio N° 876-2012-(665-2011)-MP-1er.DI-2da.FPPCT-Tumbes-MCN fue entregado al señor de iniciales P.B.A., quien no tramitó correctamente el referido documento.
7. Mediante Oficios N° 3366-2014-MP-FN-GECPH y N° 3925-2014-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 el 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° 1023³, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias

³ 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.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

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 Final⁴, 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/TSC⁵, 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 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 Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda

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”.

⁴ 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”.

⁵ 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 Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

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 la documentación que obra en el expediente, se aprecia que el impugnante se encuentra 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 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 y el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión de la Entidad, en el cual se establezcan funciones y obligaciones para su personal.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

16. Esta Sala, en atención al considerable lapso que ha transcurrido desde el 29 de noviembre de 2013, fecha en que la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad tomó conocimiento sobre la presunta falta en la que habría incurrido el impugnante, y el 3 de abril de 2014, 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 TUO⁶.

⁶ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR

“Artículo 31º.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

17. El 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 N° 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”⁷.

La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este Cuerpo Colegiado establezca si en el presente caso el período de casi cinco (5) meses que media desde que la entidad conoció de los hechos y la imposición de la sanción está dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la entidad se encontraba legitimada 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:

- 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 despido⁸.

19. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC⁹, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:

casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32º, debe observarse el principio de inmediatez”.

⁷ Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

⁸ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

⁹ 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 Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

- 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).
20. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el periodo comprendido desde el 29 de noviembre de 2013, fecha en la que se puso en conocimiento de la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad la presunta falta en la que habría incurrido el impugnante, y el 14 de enero de 2014, fecha en la cual se emitió la Resolución N° 001, por la cual se le instauró procedimiento administrativo disciplinario y se le solicitó sus descargos, ha transcurrido poco más de un (1) mes, periodo que no excede del plazo razonable que tenía la Entidad para realizar dicho acto.

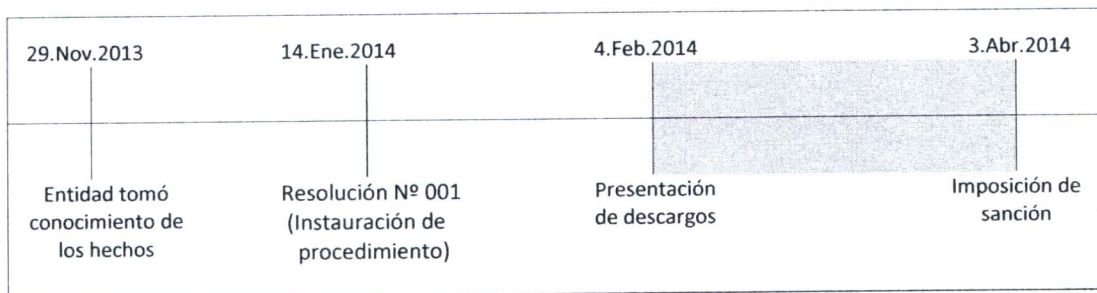


“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

- 21. En cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 4 de febrero de 2014, fecha en que el impugnante amplió sus descargos, hasta el 3 de abril de 2014, fecha en que se le impuso la sanción disciplinaria, han transcurrido más de dos (2) meses; excediendo el plazo razonable que tenía la Entidad para emitir una sanción, siendo que ésta no realizó ninguna otra diligencia que involucrase al impugnante y que contribuyese a la investigación y valoración de los hechos.

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



- 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 período de tiempo fijo (...)”¹⁰, también lo es que en este caso no se han presentado situaciones especiales ni se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado otras acciones que involucren al impugnante, destinadas a establecer certeramente la falta cometida en el tiempo comprendido entre la toma de conocimientos, que pudieran justificar el excesivo período de tiempo que llevó adoptar la decisión de instaurar un procedimiento disciplinario, así como de emitir un pronunciamiento que pongan fin al procedimiento.

- 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 N° 003-97-TR, ya que entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral”¹¹.

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

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente N° 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora 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; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período de tiempo éste continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

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 carecía de legitimidad para imponer sanción alguna al impugnante por el hecho imputado, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su inacción durante más de dos (2) meses para emitir un pronunciamiento final sobre el caso.
25. Por las consideraciones expuestas, este cuerpo colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, no siendo necesario pronunciarse sobre los otros argumentos del referido recurso impugnativo.
26. Al margen de lo antes señalado, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, incluso cuando ésta es el propio Estado, implemente o modifique sus flujogramas, procesos, competencias, áreas y controles internos a fin que la facultad disciplinaria se ejerza de manera oportuna y eficaz, eliminando aquellas etapas que no generen valor al proceso o que dilaten innecesariamente la decisión que deba adoptar la entidad respecto a la conducta de sus trabajadores, debiendo contar además con el apoyo del Órgano de Control Institucional para verificar que los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JIMMY ALEXIS RAMIREZ ALVAREZ contra la Resolución N° 997-2014-MP-FN-GECPH, del 3 de abril de 2014, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO; por lo que se REVOCA el citado acto.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor JIMMY ALEXIS RAMIREZ ALVAREZ.



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 Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”


TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JIMMY ALEXIS RAMIREZ ALVAREZ 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
MARTINELLI MONTOYA
VOCAL

L26/CP2