



Resolución de Subsecretaría General

Nº 045 -2017-DP/SSG

Lima, 06 DIC. 2017

VISTOS: el Informe N° 211-2017-DP-SSG/ORH y el Oficio N° 838-2017-DP-SSG/ORH, de la Oficina de Recursos Humanos; el documento S/N, registrado con el Expediente N° 17-024462, del señor Pedro Antonio Nano Fabián; el Informe del Órgano Instructor y los informes obrantes en el Expediente N° 06-2016-PAD-DP, y; el uso de la palabra realizado por el señor Pedro Antonio Nano Fabián el 1 de diciembre de 2017;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 838-2017-DP/SSG-ORH, de fecha 20 de octubre de 2017, el Director de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Despacho Presidencial decidió iniciar proceso administrativo disciplinario al señor Pedro Antonio Nano Fabián, servidor sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, el cual presta servicios en el Despacho Presidencial desde el 28 de junio de 2002 hasta la fecha actual, en el puesto de trabajador de mantenimiento de la Oficina de Operaciones; por registrar reiteradas tardanzas, a pesar de las diversas exhortaciones para que modifique su conducta, por lo que habría incurrido en la supuesta comisión de las faltas de carácter disciplinario tipificadas en los literales b) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en lo sucesivo la Ley, las mismas que señalan:

"Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"

Que, asimismo, la conducta infractora del servidor aludido vulneraría los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, según lo dispuesto en el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es: "h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones"; así como el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el literal j) del artículo 16 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Despacho Presidencial, aprobado por Resolución de Subsecretaría General N° 047-2016-DP/SSG, el cual señala que todo servidor civil está obligado a: "Asistir puntualmente a su centro de labores, respetando los horarios y turnos vigentes, registrando personalmente su ingreso y salida de los establecimientos e instalaciones de la Entidad mediante los sistemas de control establecidos para tales efectos";



Que, mediante documento S/N, recibido por la Oficina de Atención al Ciudadano el 30 de octubre de 2017, dentro del plazo otorgado, el señor Pedro Antonio Nano Fabián formuló sus descargos respecto de las imputaciones referidas en los considerandos precedentes;

Que, a través del Informe de Visto, el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, luego del análisis correspondiente, opina que el señor Pedro Antonio Nano Fabián no ha cumplido con desvirtuar la comisión de las faltas imputadas que dieron origen al proceso administrativo disciplinario iniciado a través del Oficio N° 838-2017-DP/SSG-ORH; por lo que según refiere ha quedado acreditada la comisión de las faltas disciplinarias tipificadas acotadas; para lo cual propone se imponga al referido servidor la sanción administrativa disciplinaria de "DESTITUCIÓN";

Que, con fecha 1 de diciembre de 2017 el señor Pedro Antonio Nano Fabián y su abogado ejercieron su derecho al uso de la palabra a través de sus respectivos informes orales ante el Órgano Sancionador del referido procedimiento administrativo;

Que, en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor Pedro Antonio Nano Fabián se le imputa la presunta comisión de las faltas disciplinarias tipificadas en los literales b) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como la vulneración los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, según lo dispuesto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, además del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el literal j) del artículo 16° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Despacho Presidencial, aprobado por Resolución de Subsecretaría General N° 047-2016-DP/SSG; esto es, por incurrir en reiteradas tardanzas durante los meses de octubre de 2016 y enero, febrero, junio, julio, agosto y setiembre de 2017. Llegó tarde 65 días, acumulando un total de 889 minutos de tardanzas, conforme se aprecia del siguiente cuadro:

N° DE DÍAS DE TARDANZA	MES / AÑO	MINUTOS DE TARDANZA
06	Octubre / 2016	43
08	Enero / 2017	53
07	Febrero / 2017	134
09	Junio / 2017	121
14	Julio / 2017	138
06	Agosto / 2017	133
15	Setiembre / 2017	267
Total	65 días	889 minutos



Que, sobre el extremo señalado en el considerando precedente, mediante documento S/N, registrado con Expediente N° 17-024462, el servidor Pedro Antonio Nano Fabián presenta sus descargos indicando que:

"PRIMERO: La verdad de los hechos es que si bien es cierto mi persona he llegado tarde a mi centro de labores en algunas ocasiones, sin embargo el motivo de las tardanzas se las comuniqué de forma verbal a mi jefe inmediato ANDRÉS CALLE MEZARES, Solicitando incluso un lapso de tiempo como tolerancia (...), muy a pesar de ello reconozco la falta leve en que incurrí, asimismo es de verse en el expediente que previo al documento de la referencia no se me han hecho llegar por escrito las sanciones previas exigidas por la jurisprudencia laboral peruana, pues como se puede observar en el documento de la referencia las sanciones que se me fueron impuestas son del año 2008 a 2012, desde entonces han transcurrido 5 años, pues las tardanzas se generaron en finales de 2016 e inicios de 2017." (sic)

Que, sin embargo, a través del Informe N° 170-2017-DP-SSG-ORH/AP, el Responsable del Área de Personal comunicó que "(...) no se encuentran registrados a través del FUT correspondiente los permisos que alude el servidor Pedro Nano Fabián en el cuadro remitido (...)", desvirtuándose así



lo expuesto por el señor Nano Fabián en el primer punto de su escrito de descargo, en razón que es conocido por todos los servidores de la entidad que la solicitud de permisos son solicitados, registrados y aprobados a través del sistema correspondiente para efectos del control de asistencia y comunicados a la Oficina de Recursos Humanos, conforme lo señalado en los artículos 21, 22 y 29 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Despacho Presidencial;

Que, de lo señalado en los descargos formulados por el citado servidor, se aprecia que aquél acepta que incurrió en exceso de tardanzas; debiéndose enfatizar que estas tardanzas no fueron ocasionales, como lo menciona el citado servidor, sino que éstas fueron reiteradas durante el período comprendido entre los meses de octubre de 2016 a setiembre del año en curso; calificándose como una falta grave¹, según lo indicado taxativamente en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, régimen al cual se encuentra sujeto el servidor Pedro Antonio Nano Fabián;

Que, en relación al extremo indicado por el servidor Pedro Antonio Nano Fabián sobre las sanciones previas que exige la jurisprudencia laboral, el Órgano Instructor pone en conocimiento que el servidor ha acumulado las siguientes sanciones por la misma falta imputada en el presente procedimiento, las cuales le fueron notificadas en su oportunidad, según cuadro siguiente:

Sanciones de Amonestación Escrita:

DOCUMENTO	FECHA	DÍAS DE TARDANZAS	MES	SANCIÓN APLICADA
Carta N° 056-2006-DP-GCAdm-GRH	18/09/2006	17 días	Agosto 2006	Amonestación Escrita
Memorándum N° 225-2007-DP-DGAO-DRH/SDP	28/02/2007	12 días	Enero 2007	Amonestación Escrita
Memorándum N° 617-2007-DP-DGAO-DRH/SDP	04/07/2007	14 días	Mayo 2007	Amonestación Escrita
Memorándum N° 851-2008-DP-DGAO/DRH	28/08/2008	08 días	Julio 2008	Amonestación Escrita
TOTAL : 10 sanciones de amonestación escrita				

Sanciones de Suspensión sin goce de haber:

DOCUMENTO	FECHA	DÍAS DE TARDANZAS	MES	SANCIÓN APLICADA
Memorándum N° 045-2008-DP-DGAO-DRH	14/01/2008	08 días	Diciembre 2007	Suspensión de un (01) día sin goce de haber
Memorándum N° 995- 2008-DP-DGAO-DRH	03/10/2008	08 días	Agosto 2008	Suspensión de un (01) día sin goce de haber
Memorándum N° 1072- 2008-DP-DGAO-DRH	20/10/2008	08 días	Setiembre 2008	Suspensión de dos (02) días sin goce de haber
Memorándum N° 672- 2010-DP-DGAO-DRH	27/09/2010	08 días	Julio 2010	Suspensión de siete (07) días sin goce de haber
Memorándum N° 288- 2011-DP-DGAO-DRH	22/03/2011	07 días	Agosto 2010	Suspensión de diez (10) días sin goce de haber
Memorándum N° 739- 2012-DP-DGA/DRH	21/11/2012	07 días	Setiembre 2012	Suspensión de treinta (30) días sin goce de haber
Total : 06 sanciones de suspensión sin goce de haber				51 días

Que, de otro lado, en el documento S/N que contiene sus descargos, el referido servidor señala textualmente lo siguiente:

“SEGUNDO: (...) se evidencia una vulneración directa al principio de inmediatez (...); de este modo, el principio de inmediatez le impone un límite a la facultad sancionadora del

¹ PASCO, MARIO. En su escrito sobre LA FALTA GRAVE LABORAL, Lima-1989; nos menciona “La falta grave puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral (...) La gravedad de la falta deviene por lo general de la naturaleza intrínseca del hecho, aunque a veces deriva de su reiteración, lo que hace que la aplicación de la sanción deba ejecutarse sobre la base de la evaluación de la infracción cometida y de los antecedentes del sujeto (...)”



empleador, es decir el pretendido despido se debió llevar a cabo en el año 2012, no 5 años después."

Que, respecto de este extremo, la doctrina laboral² refiere que "En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada";

Que, de acuerdo a este concepto, podemos afirmar que en el presente caso no se ha vulnerado dicho Principio, en razón que el plazo legal³ entre el conocimiento nuevamente de la falta y el inicio del procedimiento, es razonable, considerando que al advertir que el señor Pedro Antonio Nano Fabián incurrió nuevamente en reiteradas tardanzas se comunicó de ello al Director de la Oficina de Operaciones, quién procedió a exhortarlo a través del Memorándum N° 049-2017-DP-OGA-OPE y posteriormente la Oficina de Recursos Humanos hizo lo propio a través del Memorándum N° 630-2017-DP-SSG/ORH;

Que, por otro lado, el servidor Pedro Antonio Nano Fabián en su documento de descargos hace mención a los tres elementos necesarios para el despido, según lo expuesto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 13768-2016-Lambayeque;

Que, respecto de este extremo, se aprecia lo siguiente: (i) Falta del deber de diligencia: el referido servidor incumplió su deber de asistir puntualmente a su centro de labores tal como lo señala el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Despacho Presidencial; (ii) Reiteración de la conducta: se ha demostrado documentalmente que el servidor Pedro Antonio Nano Fabián incurrió en exceso de tardanzas desde el año 2016 al 2017, pese a los documentos de exhortación enviados por la Oficina de Operaciones y la Oficina de Recursos Humanos. Además, conforme a lo informado por el Responsable del Área de Personal los supuestos permisos que manifiesta el servidor no han sido aprobados ni menos registrados por su inmediato superior a través del FUT, y, (iii) Que la conducta haya sido objeto de sanción por parte del empleador: como se aprecia de los medios probatorios que obran del expediente, la conducta infractora ha sido acusada por el empleador en diferentes ocasiones, asimismo ha sido objeto de 10 sanciones de amonestación escrita y 06 sanciones de suspensión sin goce de haber.

Que, ahora bien, desde enero de 2013 hasta diciembre de 2015 el servidor Pedro Antonio Nano Fabián no excedió el límite de tardanzas permitidas, motivo por el cual no fue objeto de sanción; sin embargo, al nuevamente incurrir en la conducta infractora con Memorándum N° 049-2017-DP-OGA-OPE y Memorándum N° 630-2017-DP-SSG/ORH, la Oficina de Operaciones y la Oficina de Recursos Humanos exhortaron al trabajador a cumplir con su horario de trabajo, empero el referido servidor continuó con las tardanzas reiteradas;

Que, finalmente, el servidor Pedro Antonio Nano Fabián en sus descargos agrega lo siguiente:

"El lugar de marcación.- se debe tener en cuenta que el lugar de marcación de forma inicial era más accesible, puesto que la sede Loreto, es más distante y genera tráfico, pues es el acceso de entrada y salida para el Presidente, lo cual genera el bloqueo de las vías.

Las máquinas de registro de ingreso y salida.- están malogradas, pues es sabido por los demás trabajadores que las máquinas a veces presentan fallas.

Los minutos de tolerancia que no han sido considerados en el conteo de minutos de tardanza.

El recurrente ha venido trabajando en horario excesivos, pues si bien llegaba tarde unos minutos, éstos los compensé con horas adicionales que no me fueron remunerado (...)

² OBREGÓN, TULIO. Jurisprudencia del TC sobre el Principio de Inmediatez. Área Laboral. Revista Actualidad Empresarial N° 196. Instituto Pacífico. Primera Quincena, Diciembre 2009. P.VI-1.

³ Con respecto al plazo legal, en la doctrina laboral, la Abogada QUISPE, MARÍA. en su escrito sobre El principio de Inmediatez en el Procedimiento de Despido. A propósito del Pronunciamiento del Tribunal Constitucional recaído en el Exp. N°01112-2012-Pa/Tc menciona "(...) Actualmente, no existe un plazo legal para evaluar la inmediatez en un procedimiento de despido, sino que dependerá del caso concreto y de la complejidad de la falta y se considerará desde la fecha en la que el órgano de la empresa, con potestad disciplinaria conoció la infracción"



El tiempo que se está contabilizando realmente es el que se muestra en el anexo.”

Que, respecto de este extremo de lo mencionado por el citado servidor, la Oficina de Recursos Humanos señala en primer lugar que el reloj marcador en el que se registra la asistencia del referido servidor está ubicado en el lugar en el cual aquél desarrolla sus funciones, como todos los demás servidores de dicha sede; no siendo argumento válido el tráfico que supuestamente genera el ingreso y salida del Presidente de la República, para las reiteradas tardanzas en las que ha incurrido el servidor en mención;

Que, en relación a que la máquina de registro o reloj biométrico de la Sede Loreto estuvo malogrado, de igual manera la Oficina de Recursos Humanos señala que dicho equipo no ha mostrado desperfectos y en caso de haberse presentado algún inconveniente, se ha procedido, de manera temporal, al registro manual de asistencia, el cual ha estado a cargo del personal PNP de dicha Sede. Con relación a la tolerancia señalada, se debe indicar que el numeral 25.3 del artículo 25° del Reglamento Interno de Servidores Civiles señala que los descuentos por tardanza no tienen naturaleza disciplinaria; por tanto, la tolerancia como situación excepcional que señala el artículo 26 del Reglamento en mención, guarda relación con el descuento de la remuneración por tardanzas, así como el tiempo máximo permitido para el ingreso a la entidad;

Que, respecto, a que el citado servidor ha venido trabajando en horarios excesivos para compensar las tardanzas en la que incurría, cabe señalar que este argumento no podría ser considerado como un factor eximente de la falta de impuntualidad; por su parte, Fernández Carolina en comentarios sobre la sentencia contenida en el Exp. N° 00414-2013-PA/TC señala que: “el TC establece que las horas que la trabajadora realizaba fuera de su jornada no configuran un *eximente para no producirse el despido*, siendo que el trabajador-en este caso, la trabajadora-no puede modificar el horario de trabajo, es una potestad del empleador mas no del trabajador”, además agrega que “las horas que el trabajador realiza fuera de su jornada ordinaria no compensan las tardanzas reiteradas en las que incurrió”⁴

Que, con fecha 1 de diciembre de 2017, el servidor Pedro Antonio Nano Fabián conjuntamente con su abogado ejercieron el derecho al uso de la palabra mediante los respectivos informes orales ante el Órgano Sancionador del Despacho Presidencial, señalando los mismos argumentos que fueron expresados en el documento de descargos formulados por el citado servidor;

Que, por las consideraciones expuestas, queda evidenciado que el servidor Pedro Antonio Nano Fabián ha incurrido en reiteradas tardanzas durante los meses de octubre de 2016 y enero, febrero, junio, julio, agosto y setiembre de 2017; llegando tarde 65 días, acumulándose un total de 889 minutos de tardanzas; motivo por el cual se ha configurado la comisión de las faltas disciplinarias tipificadas en los literales b) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como la vulneración los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, según lo dispuesto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, además del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el literal j) del artículo 16° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Despacho Presidencial, aprobado por Resolución de Subsecretaría General N° 047-2016-DP/SSG;

Que, el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Informe de Visto opina que el servidor Pedro Antonio Nano Fabián ha incurrido en faltas de carácter muy grave, elevando su propuesta de sanción de “Destitución”, conforme lo establece el artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por lo antes expuesto, este órgano sancionador coincide con la determinación de la gravedad de los hechos como muy grave; para lo cual a efectos determinar la sanción a imponer corresponde tener en cuenta lo prescrito en los artículos 87, 90 y 91 de la Ley N° 30057; así como lo establecido en el artículo 103 del Reglamento de la citada Ley, considerándose como criterios de determinación de la sanción aplicable en el presente caso, la existencia de antecedentes de sanción impuesta en su oportunidad al referido servidor, conforme a lo desarrollado en los considerandos precedentes; no está libre de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en la Ley N°

⁴ FERNÁNDEZ, CAROLINA. ¿Las tardanzas configuran un despido? Área Laboral. Revista Actualidad Empresarial N° 322. Instituto Pacífico. Primera Quincena, Marzo 2015. P.VI-9.

30057; la reincidencia en la comisión de la misma falta, así como su continuidad en el tiempo; grave afectación a los intereses e imagen de la institución;

Que, conforme lo señalado, no existen elementos que permitan la atenuación de la sanción a imponer al referido servidor, máxime si éste ha sido sancionado disciplinariamente con anterioridad, demostrando un exiguo respeto a las normas impartidas sobre responsabilidad de cumplimiento de horarios de trabajo que debe guardar todo funcionario público acorde a su régimen laboral;

De conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; y la Directiva del Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador del Despacho Presidencial, aprobada mediante Resolución de la Subsecretaría General de la Presidencia de la República N° 011-2015-DP/SSGPR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Imponer la sanción administrativa de "Destitución" al servidor Pedro Antonio Nano Fabián, por la comisión de la falta disciplinaria tipificada en los literales b) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como la vulneración los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, según lo dispuesto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el literal j) del artículo 16° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Despacho Presidencial, aprobado por Resolución de Subsecretaría General N° 047-2016-DP/SSG, por los fundamentos expuesto en la presente resolución. La sanción impuesta a través de la presente resolución se hará efectiva a partir del día siguiente de notificada la presente y de manera accesoria la "Inhabilitación" para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, la cual se hará efectiva una vez que quede consentida la misma.



Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos la notificación de la presente Resolución al servidor Pedro Antonio Nano Fabián, así como realizar el registro correspondiente de la sanción impuesta en el artículo 1 de la presente resolución en su legajo.

Artículo 3.- Remitir los actuados del presente caso a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Despacho Presidencial para los fines pertinentes.

Artículo 4.- Póngase de conocimiento que el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación, contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, ante el órgano sancionador dentro del plazo de quince (15) días, de conformidad con lo señalado en los artículos 117 y 118 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

Regístrese y comuníquese.


EMMA LEON VELARDE AMÉZAGA
Subsecretaría General de la
Presidencia de la República