



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

**RESOLUCIÓN Nº 08499 -2012-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 15383-2012-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JEANEPHER MARINA PEDRESCHI NUÑEZ  
**ENTIDAD** : SEGURO SOCIAL DE SALUD  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS SIN GOCE DE HABER

**SUMILLA:** *Se declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la señora JEANEPHER MARINA PEDRESCHI NUÑEZ contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 1827-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 7 de mayo de 2012, emitida por la Gerencia de Administración de Personal del Seguro Social de Salud, por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 24 de octubre de 2012

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Carta Nº 769-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 29 de febrero de 2012, la Gerencia de Administración de Personal del Seguro Social de Salud, en adelante el ESSALUD, otorgó un plazo de seis (6) días a la señora JEANEPHER MARINA PEDRESCHI NUÑEZ, en adelante la impugnante, para que presentase sus descargos sobre la falta grave que le fue imputada.
2. Concretamente se imputó a la impugnante haber procedido a cancelar su cuenta de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a través de la presentación de una carta falsificada, en la cual se señalaba que había concluido su vínculo laboral, conducta que atentaría contra la moral y las buenas costumbres, y que supondría la infracción del inciso c) del artículo 19º y del inciso s) del artículo 20º del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 139-PE-ESSALUD-99<sup>1</sup>, así como la comisión de la falta tipificada en el

<sup>1</sup> Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada del Seguro Social de Salud - ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 139-PE-ESSALUD-99

“Artículo 19º.- Son obligaciones de los trabajadores de ESSALUD las siguientes:

(...)

c) Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por sus jefes y superiores.

(...)”

“Artículo 20º.- Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

(...)



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

## "Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

inciso a) del artículo 25º del 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 del Decreto Legislativo N° 728<sup>2</sup>.

3. El 9 de marzo de 2012, la impugnante presentó sus descargos, negando y contradiciendo la falta que le fue imputada, en los siguientes términos:
  - (i) La falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25º del TUO nada tiene que ver con los hechos expuestos en la carta de imputación de cargos, puesto que dicha causal se refiere al incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.
  - (ii) No se ha precisado qué norma o directiva habría incumplido para que se le impute el haber transgredido el inciso c) del artículo 19º del Reglamento Interno de Trabajo.
  - (iii) Reconoce haber retirado su CTS a través de un procedimiento irregular; sin embargo, manifiesta que ese hecho atañe a terceras personas (entidad bancaria) y no a su empleador.
  
4. Mediante Carta N° 1319-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, notificada el 7 de abril de 2012, la Gerencia de Administración de Personal del ESSALUD impuso a la impugnante la sanción de suspensión por noventa (90) días sin goce de haber, por haber incurrido en las faltas imputadas en la Carta N° 769-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, precisando en relación con la infracción de la obligación establecida en el inciso c) del artículo 19º del Reglamento Interno de Trabajo del ESSALUD, sobre el cumplimiento de "reglamentos, normas y directivas internas" que la norma incumplida era el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Asimismo, se indicó que si bien no se había logrado demostrar que la impugnante falsificó la carta de cese presentada ante el Banco, sí ha quedado establecido que con la utilización de dicha carta procedió a cancelar indebida e ilegalmente su cuenta

s) Igualmente, también constituyen prohibiciones las acciones y omisiones que atenten contra la moral y las buenas costumbres, así como el normal desenvolvimiento de las actividades de la Institución. (...)"

<sup>2</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

"Artículo 25º.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

(...)"



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

de CTS, aún cuando tenía cabal conocimiento que no había cesado de la Institución.

5. El 26 de abril de 2012, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Carta N° 1319-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, manifestando que su conducta no ha transgredido norma interna alguna y, por lo tanto, no se ha configurado la transgresión de los incisos c) del artículo 19° y s) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo, añadiendo que no existe proporcionalidad en la sanción de suspensión de noventa (90) días que se le ha impuesto.
6. Mediante Carta N° 1827-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 7 de mayo de 2012, emitida por la Gerencia de Administración de Personal del ESSALUD y notificada el 18 de mayo de 2012 se desestimó el recurso de reconsideración presentado por la impugnante.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la Carta N° 1827-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, mediante escrito presentado el 4 de junio de 2012, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el mencionado acto administrativo, solicitando se declare la nulidad del acto impugnado, argumentando lo siguiente:
  - (i) La Carta N° 1319-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, a través de la cual se le impuso sanción disciplinaria no se encuentra debidamente motivada por lo que dicho acto adolece de nulidad.
  - (ii) Lo que se ha producido en el presente caso es una simulación de su cese ante la entidad bancaria, hecho que era de conocimiento de su empleadora ya que siguió depositando con normalidad su CTS, sin formular observación alguna, por lo que en aplicación del principio de inmediatez se debe entender que el ESSALUD ha olvidado la supuesta falta.
  - (iii) No ha infringido norma o directiva interna alguna del ESSALUD, por lo que no ha transgredido la obligación establecida en el inciso c) del artículo 19° del Reglamento Interno de Trabajo.
  - (iv) Asimismo, no puede concluirse que su conducta haya afectado el desenvolvimiento de las actividades de la Institución y, por ende, que haya transgredido el inciso s) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo.
  - (v) En relación con la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del TUO, manifiesta que no ha incumplido sus obligaciones emanadas del contrato de trabajo por lo que la interpretación de dicha norma por parte de la entidad es equivocada.
  - (vi) Existe falta de razonabilidad o proporcionalidad en la sanción de suspensión de noventa (90) días, la cual le resulta excesiva.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

8. Mediante Oficio N° 275-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, la Gerencia de Administración de Personal del ESSALUD remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
9. Asimismo, con Oficio N° 161-SGP-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, la Sub Gerencia de Personal del ESSALUD remitió los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>3</sup>, 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, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; constituyendo última instancia administrativa.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</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 17º del Decreto Legislativo N° 1023.
12. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cinco (5) materias antes

<sup>3</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 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

<sup>4</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 Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

13. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por 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 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.
14. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

15. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que la impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.

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 de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones del ESSALUD, así como cualquier otro documento en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de dicha entidad.

Sobre la naturaleza de la CTS y su disponibilidad

16. De acuerdo con el artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, la CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador.

Dicho beneficio se deposita semestralmente, en los meses de mayo y noviembre de cada año en la institución bancaria y/o financiera elegida por el trabajador, según lo dispuesto en los artículos 21º y 32º del mencionado TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



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

## “Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

17. Dada su naturaleza de seguro de desempleo, que permite a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo, el artículo 37º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios ha dispuesto tanto la intangibilidad e inembargabilidad de los depósitos de CTS (salvo por alimentos y hasta el 50%) como la indisponibilidad de los mismos, al establecer que su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motivó, siendo todo pacto en contrario nulo de pleno derecho.
18. No obstante lo anterior, en el año 2009, la Ley N° 29352 estableció de manera excepcional la libre disponibilidad del 100% de los depósitos por CTS que se efectúen en los meses de mayo y noviembre de 2009, ratificando la intangibilidad progresiva de los montos depositados por dicho concepto a partir del 2010. A partir de mayo de 2011, estando vigente la relación laboral, los trabajadores sólo pueden disponer del 70% del excedente de seis (6) remuneraciones brutas de sus cuentas individuales de CTS.

Sobre las faltas imputadas a la impugnante

19. Conforme a lo expuesto en los antecedentes, se ha sancionado a la impugnante por haber procedido a cancelar el íntegro de su cuenta de CTS, a través de la presentación de una carta con firma y logotipo del ESSALUD falsificada, en la cual se comunicaba que había concluido su vínculo laboral a pesar de tener conocimiento que éste seguía vigente, lo cual supondría:
- El incumplimiento de la obligación establecida en el inciso c) del artículo 19º del Reglamento Interno de Trabajo, referida a *“Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas”*;
  - El haber incurrido en la prohibición contemplada en el inciso s) del artículo 20º del Reglamento, que establece que: *“constituyen prohibiciones las acciones u omisiones que atenten contra la moral y las buenas costumbres, así como el normal desenvolvimiento de las actividades de la Institución”*; y,
  - La comisión de la falta tipificada en el inciso a) del artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por el *“incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”* y el haber *“inobservado el Reglamento Interno de Trabajo”*.

Sobre los argumentos expuestos por la impugnante

20. En relación con el primer argumento expuesto por la impugnante respecto a que la carta a través de la cual se le impone sanción disciplinaria no se encuentra debidamente motivada ya que lo único que sirve de sustento para imponerle una



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

sanción es el hecho de haber procedido a cancelar indebida e ilegalmente su cuenta de CTS, a través del uso de la Carta s/n de fecha 24 de marzo de 2010, cuando no había cesado de la Institución, debe señalarse que de la revisión de la Carta N° 1319-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012 se advierte que en dicho documento el ESSALUD ha efectuado una descripción de los hechos por los cuales se impone sanción a la impugnante, así como de las normas que han sido transgredidas por ésta y de la falta cometida, habiendo tenido en cuenta tanto lo expuesto en sus descargos, como las circunstancias en que se produjo la falta y la inexistencia de antecedentes en su legajo personal a efectos de imponerle la sanción disciplinaria.

21. En tal sentido, se considera que la Carta N° 1319-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012 no adolece de una motivación insuficiente tal como lo alega la impugnante, por lo que no existe un vicio de nulidad en el mencionado acto administrativo.
22. Asimismo, en cuanto al hecho que sustenta la sanción, como es el haber concurrido a una agencia bancaria con la finalidad de retirar el íntegro de su CTS, a través del uso de una carta de cese fraudulenta, aún cuando la impugnante tenía conocimiento de que su vínculo laboral no había concluido, cabe resaltar que la propia impugnante en su recurso de apelación ha reconocido que se trató de una simulación de su cese ante la entidad bancaria. En virtud de lo cual, este Colegiado estima que dicha actuación atenta contra la buena fe laboral, la ética y la moral; incurriendo por tanto en la infracción prevista en el inciso s) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo del ESSALUD, así como en la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, en el extremo referido a la inobservancia del referido reglamento.
23. Aunado a lo expresado, ha de tenerse en cuenta que si bien el acto de haber cobrado su CTS no se produjo en las instalaciones de su centro de trabajo, sino en la entidad bancaria, ello no implica que tal hecho no pueda ser sancionado por el empleador en la medida en que la impugnante utilizó, a efectos de cobrar de manera ilegal su CTS, una carta con logotipo y firma falsificada de su empleador, demostrando una actuación poco transparente, irregular y contraria a la buena fe laboral al haber hecho uso de un documento que sabía era fraudulento.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en adelante el TC, ha manifestado que “... la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de la buena fe laboral”<sup>5</sup>. En consecuencia, por el principio de buena fe laboral, el trabajador se encuentra

<sup>5</sup> Sentencia emitida en el Expediente N° 2275-2004-AA/TC. Fundamento cuarto.



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

## “Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

obligado a cumplir las labores asignadas con rectitud, honradez, probidad y diligencia.

Es así que, la trasgresión de la buena fe laboral por parte del trabajador, constituye una falta grave, la cual se encuentra prevista en el inciso a) del artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, siendo una de las causas justas de extinción del vínculo laboral relacionada con la conducta del trabajador, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 24º de la referida norma<sup>6</sup>.

24. En lo que concierne al argumento sobre la transgresión del principio de tipicidad, al haberse efectuado una interpretación antojadiza del inciso c) del artículo 19º del Reglamento Interno de Trabajo del ESSALUD, resulta pertinente señalar que en la carta de imputación de cargos no se precisó qué norma habría incumplido la impugnante. Es recién en la carta en la que se le impuso sanción, en la que se señaló que la norma incumplida era el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en cuanto dispone que la CTS solo puede retirarse al cese del trabajador; razón por la cual, en este extremo, se ha vulnerado el derecho de defensa de la impugnante al no habersele permitido efectuar adecuadamente sus descargos por desconocimiento de la disposición normativa cuyo incumplimiento se le atribuía. Por este motivo, esta Sala considera que no resulta imputable a la impugnante responsabilidad por la infracción del inciso c) del artículo 19º del Reglamento Interno de Trabajo del ESSALUD.

25. De otro lado, en relación con la alegada vulneración del principio de inmediatez, previsto en el artículo 31º del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>7</sup>, ya que según sostiene la impugnante, la entidad siguió depositando con normalidad su CTS, sin formular observación alguna, por lo que debe entenderse que el ESSALUD ha olvidado la supuesta falta, debe tenerse en cuenta que el hecho que la entidad empleadora haya seguido depositando CTS de la impugnante no implica que ésta haya convalidado la falta cometida, ya que al tratarse de cuentas bancarias

<sup>6</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 24º.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave; (...).”

<sup>7</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 31º.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)

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



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

individuales de los trabajadores, la entidad empleadora no tiene conocimiento sobre el saldo de dichas cuentas bancarias.

26. Sin perjuicio de lo cual, corresponde evaluar si por el transcurso del tiempo, en el presente caso ha existido o no tal afectación al principio de inmediatez, el cual reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee.
27. Al respecto, cabe precisar que el TC distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:
- 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.
  - El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido<sup>8</sup>.
28. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC<sup>9</sup>, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:
- “... 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).
  - “... 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).
  - “En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*
    - 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”.*
    - 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”.*

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

<sup>9</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 Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

- (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).*
29. Así, pues, en cuanto al proceso de cognición, de la documentación remitida por el ESSALUD se aprecia que mediante Carta N° 362-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 2 de febrero de 2012, la Gerencia Central de Gestión de Personal del ESSALUD solicitó a la entidad bancaria las cartas de cancelación de CTS de los trabajadores de mayo a noviembre de 2011, siendo dicha solicitud atendida el 21 de febrero de 2012, por lo que es en esta fecha que la entidad tomó conocimiento de la falta incurrida por la impugnante al recibir la carta de cese fraudulenta presentada al banco el 1 de agosto de 2011, habiendo cursado la carta de imputación de cargos el 2 de marzo de 2012, por lo que se considera que el tiempo transcurrido entre la fecha en que la entidad tomó conocimiento de los hechos y la fecha en que imputó la falta a la impugnante constituye un plazo razonable, más aún si se tiene en cuenta la numerosa cantidad de trabajadores involucrados en el cobro indebido de su CTS.
30. De otro lado, en cuanto al proceso de volición, se observa que la impugnante presentó sus descargos el 9 de marzo de 2012, luego de lo cual mediante Carta N° 773-OAJ-GRAR-ESSALUD-2012, del 15 de marzo de 2012, la Jefatura de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Red Asistencial Rebagliati informó a la Gerencia de Administración de Personal del ESSALUD que la firma consignada en la carta de cese no le pertenecía, por lo que al haberse sancionado a la impugnante mediante Carta N° 1319-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, de fecha 3 de abril de 2012, se considera que existe un plazo razonable para la valoración por parte de la entidad de los hechos.
31. Por lo expuesto, y teniendo en cuenta lo señalado por el TC, en cuanto manifiesta que no existe un plazo específico para determinar la inmediatez ya que *“...el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no*

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

*está determinado por un determinado período de tiempo fijo...”<sup>10</sup>, este Colegiado estima que en el presente caso no se ha transgredido el principio de inmediatez.*

32. Finalmente, la impugnante ha alegado falta de razonabilidad o proporcionalidad en la sanción de suspensión de noventa (90) días sin goce de haber, la cual en su opinión resulta excesiva.

Al respecto, el TC ha señalado que si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y de razonabilidad, podría establecerse una similitud entre ambos principios, *“en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de los principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a ese resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”<sup>11</sup>.*

De otro lado, señala el TC que los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer una sanción disciplinaria implican el tener en cuenta la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos<sup>12</sup>.

33. Por su parte, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, reconoce en su artículo 230º, el principio de razonabilidad, como aquel principio de la potestad sancionadora por el cual la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o cumplir la sanción; debiendo además la sanción considerar criterios como la existencia o no de la intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de la infracción.

Así, pues, toda sanción debe mantener la proporcionalidad entre los medios a emplear para cumplir con el aspecto represivo de la conducta que se desea sancionar y los fines o bienes que se desean tutelar.

34. En el caso bajo análisis, la impugnante ha sido sancionada con noventa (90) días de suspensión sin goce de haber, por haber dispuesto de manera ilegal del íntegro de su CTS, utilizando una carta de cese fraudulenta, por lo que existe gravedad en la falta si se tiene en cuenta su condición de servidora pública, en

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

<sup>11</sup> Fundamento N° 15, Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC

<sup>12</sup> Fundamento N° 03, Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 00606-2010-PA/TC.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

virtud de la cual su actuación debe encontrarse regida en todo momento por el principio de probidad y ética pública, el cual supone el tener que conducirse de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes; pese a lo cual, la impugnante utilizó un documento con el logotipo y firma falsificada de su empleador para acceder de manera ilegal a un beneficio social que aún no le correspondía.

35. Asimismo, de la lectura de la carta por la cual se sanciona a la impugnante, se advierte que, dadas la gravedad de la falta cometida y las circunstancias en que se produjo ésta, se pudo haber aplicado el despido como máxima sanción disciplinaria, pese a lo cual, la entidad impuso una sanción menor en atención a la inexistencia de antecedentes en su legajo personal, por lo que esta Sala considera que sí se ha tenido en cuenta el principio de proporcionalidad al momento de imponer la sanción impugnada.
36. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que al haberse corroborado la infracción del inciso s) del artículo 20º del Reglamento Interno de Trabajo del ESSALUD, así como la comisión de la falta tipificada en el inciso a) del artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, corresponde confirmar la sanción impuesta a la impugnante.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora JEANEPHER MARINA PEDRESCHI NUÑEZ contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 1827-GAP-GCGP-OGA-ESSALUD-2012, del 7 de mayo de 2012, emitida por la Gerencia de Administración de Personal del SEGURO SOCIAL DE SALUD; por lo que se CONFIRMA el citado acto.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora JEANEPHER MARINA PEDRESCHI NUÑEZ y al SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al SEGURO SOCIAL DE SALUD.

**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)).



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 Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL

GUILLERMO BOZA PRO  
PRESIDENTE

RICHARD JAMES MARTIN  
TIRADO  
VOCAL