



Resolución Jefatural N°00127-2010-INIA

19 ABR. 2010

Lima,

VISTO:

La Resolución Jefatural N°00242-2009-INIA, sobre apertura de proceso administrativo disciplinario contra el trabajador, señor Teófilo Calizaya Quispe; y,

CONSIDERANDO:

Que, por la Resolución Jefatural del Visto, se instauró el proceso administrativo disciplinario al trabajador Teófilo Calizaya Quispe, por la presunta comisión de falta grave disciplinaria prevista en el inciso d) del artículo 107º del Reglamento Interno de Trabajo del INIA, aprobado por Resolución Jefatural N°147-97-INIA, al haber incurrido en negligencia en el desempeño de sus funciones;

Que, por Oficio N° 003-2010-INIA-CHP/SEC, el Comité de Honor Permanente otorgó al trabajador Teófilo Calizaya Quispe, el plazo de seis días para la presentación de sus descargos;

Que, el trabajador investigado ha presentado el descargo indicado, ingresado a la Mesa de Partes Única, el 16 de marzo de 2010, en el cual respecto de los hechos que dieron origen al proceso administrativo disciplinario en su contra, manifiesta su cuestionamiento a los fundamentos fácticos y jurídicos de la Resolución materia de apertura de proceso administrativo disciplinario, alegando la prescripción de la acción administrativa y el archivo del proceso sin declaración sobre el fondo aplicando el principio de inmediatez y/o se le absuelva de los cargos;

Que, en otro párrafo de su descargo, el trabajador investigado señala que, como fundamentos de la prescripción de la acción administrativa, "(...) los hechos se remiten al año 2004; (...) la orden de pago emanada de la Dirección Nacional de Recursos Genéticos data de 28 de abril de 2004 la que se trató hasta el 17 de junio de 2004, fecha con posterioridad a la cual, el suscripto no tuve ninguna intervención. Desde la indicada oportunidad, a la fecha de emisión de la Resolución Jefatural N°00242-2009-INIA de 14 de octubre de 2009, han transcurrido cinco años y cuatro meses, (...), Respecto a la falta de sustentación de la rendición de viáticos por la servidora del Proyecto, los hechos



datan del año 2003 (...), siendo que desde tal oportunidad a la fecha de emisión de la Resolución(...) han transcurrido seis años y un mes, por lo que evidentemente la acción de la administración pública para determinar la existencia de infracción administrativa ha prescrito, siendo así el presente proceso se ha iniciado cuando la acción había prescrito";

Que, en otro extremo de su descargo señala que, "(...) se colige que, la Máxima Autoridad Administrativa como es el Jefe del INIA, Autoridad competente para instaurar proceso administrativo disciplinario, conforme las atribuciones previstas (...), tomó conocimiento de los hechos que supuestamente constituyen falta disciplinaria, el año 2006; sin embargo, recién inicio proceso administrativo (...), lo que significa que el proceso administrativo disciplinario se inició luego de más de TRES AÑOS DESPUÉS que la Autoridad Administrativa competente tomó conocimiento cierto de los hechos que supuestamente constituyen falta disciplinaria, siendo obvio que la acción ha prescrito". (...). Debido a ello la norma administrativa establece plazos prescriptorios, así tenemos que en el artículo 233 inc. 1 de la Ley N°27444, establece el plazo de prescripción General de cinco años, aplicable supletoriamente, en tanto las normas especiales no la prevean y por su parte el D. Leg. 276, en su primera disposición complementaria, transitoria y final establece que sus normas son aplicables a los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los regímenes propios de carrera, en consecuencia la norma contenida en el artículo 173° del D.S. 005-90-PCM Reglamento del acotado cuerpo legal es aplicable al presente caso, y en consecuencia opera la prescripción de la acción administrativa disciplinaria en el plazo de UN AÑO (...);

Que, asimismo el trabajador investigado alega que en el proceso iniciado en su contra no se ha considerado el principio de inmediatez porque, "(...) entre la fecha de apertura del proceso administrativo disciplinario y la fecha que me trasladan los cargos para descargarlos, ha transcurrido aproximadamente CINCO MESES, por lo que deviene manifiestamente ilegal la invocación de los referidos hechos para pretender sancionar, en el entendido que conforme dispone el art. 118 del Reglamento Interno de Trabajo del INIA, EL PROCESO INVESTIGATORIO NO EXCEDERÁ DE TREINTA (30) DIAS HÁBILES improporrogables, (...)"



Resolución Jefatural

Nº00127-2010-INIA

19 ABR. 2010

Lima,

Que, el principio de legalidad para la actuación del Comité de Honor Permanente a cargo del proceso administrativo investigatorio en contra del trabajador Teófilo Calizaya Quispe, se encuentra sustentado en la normatividad siguiente:

- El nexo legal y causal en que se sustenta la Resolución de apertura de proceso administrativo disciplinario se encuentra regulado bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada, aplicable al personal del INIA, por mandato de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N°1060, que regula el Sistema Nacional de Innovación Agraria, disponiendo que los servidores del Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- El artículo 25º incisos a) y h), de la Ley Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97—TR, indica lo siguiente: "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.
- El Decreto Supremo N°039-91-TR, por el cual se establece que en el Reglamento Interno de Trabajo debe determinarse las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, señalando en el artículo 2º que el Reglamento Interno de Trabajo, deberá contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre ellas, la prevista en el inciso i) Medidas disciplinarias.
- El Reglamento Interno de Trabajo del INIA, prescribe en el artículo 100º que "Toda transgresión de las normas contenidas en el presente Reglamento y/o las señaladas en los dispositivos legales vigentes, dará lugar a sanciones disciplinarias que se mencionan en el presente Reglamento y normas sobre la materia que serán aplicadas atendiendo a las circunstancias en particular".

- El Capítulo X del Reglamento Interno de Trabajo del INIA: Régimen Disciplinario, prescribe en el artículo 107º inciso d), concordado con el literal a) del artículo 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral precitada, califican como falta administrativa grave, que merece ser sancionada con cese temporal o destitución, el incumplimiento, en todo o parte, las órdenes impartidas y/o disposiciones dictadas por el INIA, así como las disposiciones del presente Reglamento.
- El artículo 9º de la LPCL, prescribe que "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 (...)".
- El artículo 233º de la Ley N°27444, modificado por el Decreto Legislativo N°1029 de fecha 29 de junio de 2008, establece que "**La facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas**, prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción En caso ello no hubiera sido determinado, dicha facultad de la autoridad prescribirá a los cuatro (4) años", (subrayado, negrita y cursiva, es nuestro);

Que, el Comité de Honor Permanente mediante el Informe N° 05-2010-INIA/CHP, ha evaluado el descargo del trabajador investigado, presentado el 16 de marzo de 2010, y respecto a la absolución de los cargos imputados, ha llegado a estas conclusiones:

- Respecto a la prescripción invocada se tiene que subsiste la responsabilidad funcional atribuida al trabajador Adolfo Isidro Yujra Mamani, porque ésta se computa, como indica el artículo 233º, numeral 233.1 de la Ley N°27444, cuando la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas toma conocimiento de la posible infracción; que en el INIA, la autoridad competente para el deslinde de responsabilidades administrativas recae en el Órgano Colegiado constituido



Resolución Jefatural N°00127-2010-INIA

19 ABR. 2010
Lima,

por el artículo 110° del Reglamento Interno de Trabajo del INIA, es decir, por el Comité de Honor Permanente o Especial;

- Los hechos por los cuales el Órgano de Control Institucional recomendó la determinación de la existencia o no de la falta administrativa atribuida al trabajador Teófilo Calizaya Mamani, no han sido desvirtuados por éste; subsistiendo la responsabilidad funcional atribuida a él porque en su defensa alega que la orden emanada por el Coordinador del Proyecto PER/98/G33 es una disposición como también lo es, la disposición del Director Nacional de Investigación de Recursos Genéticos, aún cuando haya reconocido que dicha orden era irregular, o como lo determinó el Órgano de Control Institucional, era una equivocación que en su condición de Administrador no debió aceptar;

Que, mediante el Acta de Conclusión del Proceso Administrativo - RJ N° 00242-2009-INIA, Tercera Sesión, el Comité de Honor Permanente, por votación unánime, recomienda a la Jefatura del INIA, que se aplique, al trabajador Teófilo Calizaya Quispe, la sanción administrativa de Despido, al haber incurrido en falta grave disciplinaria prevista en el artículo 107° del Reglamento Interno de Trabajo del INIA, aprobado por Resolución Jefatural N° 147-97-INIA; inciso d) Negligencia en el desempeño de sus funciones, concordante con el inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;

Que, de conformidad con lo informado por la Oficina de Recursos Humanos del INIA, (Oficio N° 356-2010-INIA-OGA-N°091-ORH/SUNR), el trabajador investigado registra en su legajo personal sanciones disciplinarias relacionadas con el ejercicio de sus funciones, debiendo considerarse dicha reiterancia como precedente vinculante al determinar la sanción administrativa a imponerse;

Que, el Comité de Honor Permanente, motiva su recomendación en los fundamentos siguientes: el trabajador investigado, señor Teófilo Calizaya Quispe, no ha desvirtuado de manera fehaciente los cargos imputados en su contra, como es la reiterada negligencia en el ejercicio de sus funciones toda vez que en el presente caso, el Órgano de Control Institucional determinó que subsiste la responsabilidad administrativa atribuida porque en su condición de Administrador no debió aceptar y tramitar las equivocaciones incurridas por la

parte técnica; y, por registrar sanciones anteriores relacionadas con sus funciones laborales;

Que, para fundamentar lo expresado precedentemente, en lo relativo a la prescripción invocada, consignaremos la cita recogida por el Dr. Juan Carlos Morón Urbina, en Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Octava Edición, octubre 2009, pág. 735; referida a la jurisprudencia española como influencia jurídica en nuestra norma administrativa, cuyo ejemplo lo encuentra en la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de octubre de 1973, con el extracto siguiente: "(...) las diligencias previas o información reservada (...) no forman parte del procedimiento sancionador, no son propiamente expediente administrativo, sino un antecedente que la ley faculta a la Administración para llevar a cabo y a la vista de su resultado acordar lo procedente; esto es el archivo de las actuaciones o la orden de incoación del expediente; por ello es correcta jurídicamente hablando la tesis mantenida por la Administración al estimar que las diligencias previas son meramente unas actuaciones de régimen interior tendentes a decantar los hechos presuntamente de ilícitos administrativos imputables a determinadas personas y con la finalidad de reforzar la seriedad – objetividad – de los actos administrativos de incoación del expediente sancionados (...) Que por lo mismo la opinión o criterio que se sostiene sobre la naturaleza de las diligencias previas o información reservada, nos llevaría a rechazar la virtualidad enervadora de las mismas frente a la indudable aplicación, en todo caso y de resultar procedente, del instituto prescriptorio, ya que tal actividad de régimen interno carece de las exigencias mínimas predicables a un acto administrativo interruptorio (...)"

Que, en el contexto de lo citado, se tiene que el plazo prescriptorio se computa desde que el órgano sancionador – Comité de Honor, en el INIA- acuerda solicitar el descargo pertinente, quedando en claro que la actuaciones previas, entre otras el informe del Órgano de Control Institucional, las solicitudes de apertura de proceso investigatorio planteadas por los superiores inmediatos del presunto infractor administrativo, ni la Resolución Jefatural que conforma el Comité de Honor, por si mismas son merecedoras de ser consideradas para dicho cómputo;

Que, respecto a la caducidad y/o prescripción planteada por el trabajador investigado, se tiene la Resolución N° 011-2010-SERVIR/TSC, del Tribunal del Servicio Civil que acoge el pronunciamiento del Tribunal Constitucional



Resolución Jefatural N°00127-2010-INIA

19 ABR. 2010
Lima,

aplicado en el Expediente CAS N° 1917-2003, en el que “*El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (ibidem. Comentario a la Casación N° 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007, pág. 234), la 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*”;

Que, el Tribunal del Servicio Civil agrega que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez; El *proceso de cognición*, que es cuando el empleador 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”, que asumirá la definición de la conducta descubierta “como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada”, y comunica “a los órganos de control y de dirección”; y el *proceso volitivo*, referido a la “activación de los mecanismos decisarios del empleador para configurar la voluntad del despido”;

Que, respecto al proceso de cognición, como se ha indicado en los considerandos anteriores, el conocimiento de la infracción se computa a partir de que los Miembros del Comité de Honor Permanente previsto para tal fin en el Reglamento Interno de Trabajo del INIA, acuerdan solicitar el descargo de los hechos imputados al trabajador; en consecuencia, el plazo de treinta días hábiles a que se refiere el artículo 118º del Reglamento Interno de Trabajo se activa a partir de la Instalación del Comité de Honor Permanente, (04 de marzo de 2010), momento en que, como Órgano Colegiado asume la evaluación para la determinación o deslinde de responsabilidades funcionales administrativas atribuidas al trabajador, señor Teófilo Calizaya Quispe; sin perjuicio de lo precisado, el año a que se refiere el artículo 117º del mismo Reglamento, computados desde la emisión de la Resolución Jefatural N° 00242-2009-INIA, de fecha 14 de octubre de 2009, no se ha cumplido; esto en atención a lo previsto por el artículo 233º numeral 1 de la Ley N° 27444, modificado por el Decreto Legislativo 1029 que establece cuatro (4) años, como plazo para la prescripción administrativa, entendiéndose que dicho plazo prevalece sobre cualquier norma reglamentaria (RIT-INIA), dado que el rango para determinar los plazos en esta materia deben ser dados por norma con rango de ley;

De conformidad con las facultades establecidas por el artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del INIA, aprobado por Decreto Supremo N°031-2005-AG, modificado por el Decreto Supremo N°027-2008-AG, el Decreto Supremo N°003-97-TR, el Reglamento Interno de Trabajo del INIA, aprobado por la Resolución Jefatural N°147-97-INIA, Ley N° 27444.;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Imponer, la sanción administrativa de Despido, al trabajador, señor Teófilo Calizaya Quispe, por la comisión de falta grave prevista en los incisos d) del artículo 107º del Reglamento Interno de Trabajo, concordante con el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber incurrido en negligencia en el desempeño de sus funciones relacionada con las labores y/o falta deliberada de colaboración; por los hechos determinados en las Observaciones 2 y 3 del Informe N°001-2006-INIEA-OCI.

Artículo 2º.- La Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración deberá insertar la presente Resolución Jefatural, en el legajo personal del trabajador, señor Teófilo Calizaya Quispe y en el Registro de Sanciones Administrativas del INIA.

Artículo 3º.- La interposición de cualquier recurso administrativo no suspenderá los efectos de la presente Resolución Jefatural de conformidad con lo previsto por el artículo 216º de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.

Regístrate y Comuníquese



ING. CESAR ALBERTO PAREDES PIANA
JEFE
Instituto Nacional de Innovación Agraria