



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA  
N° 026-2018-P-CSJGU/PJ

## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 026-2018-P-CSJGU/PJ

Huancayo, diez de enero del  
año dos mil dieciocho.-

### VISTOS:

El Oficio N° (2889-2010)-2018-PSP-CSJGU/PJ, del 9 de enero de 2018, remitido por la jueza del Cuarto Juzgado Penal Liquidador de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, y;

### CONSIDERANDO:

**Primero.-** Conforme lo prescribe el artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante D.S. N° 017-93-JUS, el Presidente de la Corte Superior de Justicia es la máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y dirige la política interna del Distrito Judicial, con el objeto de brindar un eficiente servicio de administración de justicia en beneficio de los justiciables.



**Segundo.-** Mediante Oficio N° (2889-2010)-2018-PSP-CSJGU/PJ, del 9 de enero de 2018, la jueza del Cuarto Juzgado Penal Liquidador de la Corte Superior de Justicia de Junín, remite a esta Presidencia de Corte Superior, copias certificadas de la Sentencia Penal N° 08-2015, del 2 de julio de 2015, mediante el cual se condena al servidor Hector Daniel Astuvilca Lara por la comisión del delito contra la fe pública en la modalidad de falsificación de documento público y de uso de documento público falso en agravio, entre otros, del Poder Judicial – Estado Peruano, a cinco años de pena privativa de libertad al cual deberá deducirse el tiempo en que se encontraba internado el referido procesado por este mismo proceso;

Asimismo, se adjunta copias certificadas de la Ejecutoria Suprema N° 2443-2015-Junín, de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la cual se declara: **i) haber nulidad en la sentencia N° 8-2015 en el extremo que condenó a Hector Daniel Astuvilca Lara, por el delito de uso de documento público falso, en consecuencia lo absolvieron; ii) por UNANIMIDAD NO HABER NULIDAD en la sentencia mencionada en el extremo que condena a Hector Daniel Astuvilca Lara como autor del delito contra la fe pública –falsificación de documento público, en agravio de Bertha Benny Arroyo Conde, la notaria publica Aurelio A. Díaz Rodríguez y el Estado Peruano – Poder Judicial y iii) haber nulidad en la referida sentencia en el extremo que fijo la pena de cinco años de pena privativa de libertad y reformándola le impusieron cuatro años de pena privativa de la**





**libertad, la cual quedará suspendida en su ejecución por espacio de tres años, bajo reglas de conducta;**

**Tercero.-** De la revisión de la sentencia penal y ejecutoria suprema señaladas, se advierte que está probado que el servidor Hector Daniel Astuvilca Lara, en su condición de trabajador de la Corte Superior de Justicia de Junín (mesa de partes), consiguió que el abogado David Edinson Pizarro Iparraguirre (absuelto), en su condición de abogado firmará un escrito en el que Jenny Mirtha Moscoso Villalba (absuelta) aparece adjuntando un poder por escritura pública falso (en supuesta representación de la agraviada Bertha Benny Arroyo). Con ello, el 30 de diciembre de 2009 solicitó ante el Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, que endose y entregue un certificado de depósito judicial por la suma de S/ 7,500.23, correspondiente al expediente N° 2007-455. **Por estos hechos se condena al servidor Hector Daniel Astuvilca Lara por ser autor del delito contra la fe pública –falsificación de documento público, en agravio, entre otros, del Estado Peruano – Poder Judicial;**



**Cuarto.-** En ese sentido, el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: (...) b) La condena penal por delito doloso. El artículo 27° de la citada norma dispone que la sanción de despido interpuesta al trabajador por la comisión de delito doloso, se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho;

**Quinto.-** Los citados dispositivos legales establecen que para que una entidad proceda a aplicar el despido por la comisión de delito doloso se requiere que dicha condena haya quedado consentida y ejecutoriada. En este punto, cabe señalar que el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: "...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...**" (Énfasis agregado);



Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05412-2005-AA/TC, fundamento cuarto, ha señalado:

"(..) este Tribunal considera que, tratándose de la causal de delito doloso como causa justa para el despido, no resulta aplicable el artículo 31° del referido decreto, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA  
N° 026-2018-P-CSJJU/PJ

el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En consecuencia, para este Colegiado, la instauración de un nuevo procedimiento de despido sería, en este caso, una formalidad sin ninguna utilidad práctica puesto que, como resulta obvio, mediante su instauración ya no sería posible desvirtuar lo que ha quedado firme mediante sentencia penal”.

Siguiendo la línea de lo establecido por el máximo intérprete de la Constitución, es necesario señalar que el propio artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que se debe otorgar un plazo para que el trabajador formule sus descargos, **salvo en aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad**. Entonces, si en casos de falta grave flagrante se procede al despido de forma inmediata, con mayor razón cuando con sentencia ejecutoriada se determine que el trabajador ha sido condenado por un delito doloso en agravio de su propia empleadora;



Cabe precisar, que este criterio ha sido ratificado mediante Informe Técnico N° 1088-2016-SERVIR/GPGSC, del 21 de junio de 2016, emitido por la Autoridad Nacional de SERVIR, en donde se señala que es una causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador, la condena penal por delito doloso. La sanción de despido interpuesta al trabajador, se producirá al quedar firme<sup>1</sup> la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho, independientemente de si ello ocurre mediante comunicación directa del órgano jurisdiccional que impuso la sanción penal o a través de terceros;

Como se advierte, al tratarse de una causal de despido por condena penal por delito doloso, no existe obligación de la entidad de seguir un procedimiento disciplinario previo a la imposición de la sanción, toda vez que la causal de término laboral esta objetivamente demostrada con la sentencia penal condenatoria. Más aún, en dicho supuesto, la obligación del empleador radica en aplicar la causal de despido **al momento de conocer de la imposición de la sanción penal** al servidor, independientemente de si conoció de tal hecho mediante comunicación directa del órgano jurisdiccional que impuso dicha sanción o a través de terceros.



**Sexto.-** Tomando en consideración lo señalado, la condena penal por la comisión del delito de falsificación de documento por parte del servidor Hector Daniel Astuvilca Lara en agravio de esta Corte Superior integrante del

<sup>1</sup> Por resolución judicial firme, debe entenderse a aquella contra a que se ha agotado los recursos previstos por la ley procesal de la materia (STC N° 4107-2004-HC/TC, fundamento 5).



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA  
N° 026-2018-P-CSJJU/PJ

Poder Judicial, constituye una causa justa para proceder a su despido, pues su conducta delictiva en perjuicio de nuestra institución ha supuesto el quebrantamiento de la buena fe contractual, honradez, lealtad y honestidad, que son principios de toda relación de trabajo. Lo señalado hace imposible mantener el vínculo laboral con el referido servidor;

**Séptimo.**- Por otro lado, el artículo 261° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que la Presidencia del Consejo de Ministros o quien esta designe organiza y conduce de forma permanente un Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que se haya aplicado a cualquier autoridad o personal al servicio de la entidad independientemente de su régimen laboral o contractual, con el objeto de impedir su ingreso a cualquiera de las entidades por un plazo de cinco años. Por ello, en cumplimiento de la ley, se dispone que mediante la Coordinación de Personal se proceda a registrar el despido del servidor Hector Daniel Astuvilca Lara, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despidos (RNSD).



Por lo expuesto, en uso de las facultades conferidas por los incisos tercero, cuarto y noveno del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DESPEDIR**, a partir del día siguiente de notificada la presente Resolución, al servidor **Hector Daniel Astuvilca Lara**, identificado con DNI N° 20105882; Auxiliar Administrativo I, asignado a la plaza N° 004101 de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Junín, contratado bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, a plazo indeterminado; por la configuración de la **causal establecida en el inciso b) del artículo 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (comisión de delito doloso en agravio de la Corte Superior de Justicia de Junín – Poder Judicial)**.



**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que la Coordinación de Personal de esta Corte Superior de Justicia de Junín, proceda a registrar el despido del servidor Hector Daniel Astuvilca Lara, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despidos (RNSD).

**ARTÍCULO TERCERO: PONER** la presente resolución en conocimiento de la Gerencia General del Poder Judicial, Gerente de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, Consejo Ejecutivo



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA  
Nº 026-2018-P-CSJJU/PJ

Distrital, Gerencia de Administración Distrital, Coordinación de Personal,  
Asesoría Legal de la Corte Superior de Justicia de Junín y del interesado.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

