



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 Consolidación Económica y Social del Perú”

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2010-SERVIR/TSC

ASUNTO : COMPETENCIA DEL TRIBUNAL PARA EVALUAR EL DESPIDO
DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Lima, 10 de agosto de 2010

Los Vocales Titulares y Alternos integrantes de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 4º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM¹, emiten el siguiente:

ACUERDO PLENARIO

I. ANTECEDENTES

1. El Tribunal del Servicio Civil, como órgano encargado de resolver las controversias individuales suscitadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene competencia para conocer, entre otros, los recursos de apelación que se presenten contra decisiones de las entidades de la administración pública que versen sobre las materias de régimen disciplinario y de terminación de la relación de trabajo, tal como lo prescriben los literales d) y e), respectivamente, del Artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023².
2. La función de control administrativo que el Tribunal del Servicio Civil ejerce sobre las decisiones de las entidades de la administración pública comprendidas en el ámbito de su competencia se inserta en un contexto caracterizado por la coexistencia de diversos regímenes de vinculación de personal; cuya naturaleza dispar ha llevado a regular determinadas materias comunes (como el pago de

¹ “Artículo 4º.- Conformación (...)

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria. Dichos pronunciamientos deberán ser adoptados por no menos del cincuenta por ciento más uno del total de los vocales del Tribunal”.

² “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: (...)

d) Régimen disciplinario; y,

e) Terminación de la relación de trabajo. (...).”



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

retribuciones, el régimen disciplinario, el acceso al puesto de trabajo, entre otros) a través de normas o procedimientos completamente distintos.

3. Sobre este punto, cabe recordar que la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 comprende en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizadas por las entidades públicas³.
4. La trascendencia de la delimitación del contenido y alcances de esta norma para el conocimiento de las impugnaciones contra las decisiones de las entidades de la administración estatal que impongan sanciones o extingan la relación de trabajo, exige precisar algunos elementos esenciales de los dos principales regímenes que agrupan la mayor cantidad de personas que prestan servicio al Estado: el régimen de carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen de la actividad laboral privada regulado principalmente por el Decreto Legislativo N° 728.
5. En cuanto al régimen de la carrera administrativa, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, se debe señalar que tiene una naturaleza estatutaria, esto es, que aún cuando pueda contener derechos de naturaleza laboral, su esencia es básicamente administrativa. Esta naturaleza administrativa tiene las siguientes consecuencias:
 - (i) El Estado – Empleador no pierde su naturaleza estatal y por tanto no puede autorizar o disponer mas allá de lo que la Ley le permite. Ello impide a las entidades públicas negociar con los servidores y funcionarios bajo dicho régimen competencias, beneficios o derechos distintos a los expresamente autorizados por Ley.
 - (ii) Las decisiones adoptadas por el empleador estatal, emitidas por el órgano competente dentro de un procedimiento regular, constituyen actos administrativos que producen efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones y derechos de los servidores y funcionarios en una situación concreta y, por tanto, pueden ser objeto de cuestionamiento, tanto en la instancia administrativa como ante el Poder Judicial a través de la vía contencioso administrativa.

³ “TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema

Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno. (...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

6. En tal sentido, la facultad disciplinaria del Estado para con sus servidores y funcionarios, aún cuando es una exteriorización de la facultad directriz del empleador, no deja de tener naturaleza administrativa, sujetándose a las normas que regulan el procedimiento administrativo.
7. De otro lado, tenemos que el régimen laboral de la actividad privada, regulado principalmente por el Decreto Legislativo N° 728, tiene un marco legal que no fue diseñado para la administración pública, por lo que las decisiones que pudiera adoptar el empleador en el marco de la facultad directriz y en particular del ius puniendi, no tienen naturaleza administrativa y, consecuentemente, no son actos administrativos. Por esa razón, el empleador privado que ejerce sus atribuciones en un contexto estrictamente laboral, debía presentar cualquier impugnación contra una medida disciplinaria sólo ante el juez especializado de trabajo respectivo.
8. Frente a ello, y ante la creación del Tribunal del Servicio Civil se hace necesario dilucidar el ámbito de competencia del mismo, en materia disciplinaria y de terminación de la relación de trabajo, cuando la apelación se derive de una relación regulada por el régimen laboral de la actividad privada.
9. En tal sentido, en uso de la potestad de la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil de emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, con los efectos y alcances precisados en los Fundamentos Sexto y Décimo del Acuerdo Plenario aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC, se adopta el presente Acuerdo Plenario con la finalidad de incorporar con la debida amplitud los fundamentos jurídicos necesarios para establecer un conjunto de directrices resolutivas cuya observancia y aplicación resulta obligatoria a la entidades administrativas antes referidas.
10. Como resultado del debate y deliberación y en virtud de la votación efectuada, por unanimidad, se emitió el presente Acuerdo Plenario.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

§ 1. *La facultad disciplinaria del empleador*

11. Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada (sea este el Estado o cualquier empresa privada), tiene determinadas atribuciones derivadas de su facultad directriz, en virtud de las cuales puede dirigir, reglamentar, dictar



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

órdenes y fiscalizar las labores de sus trabajadores, variar las condiciones en las que se presta dicho servicio (turnos, horarios, entre otros) así como sancionar disciplinariamente a su personal cuando incumplan sus obligaciones legales o convencionales, facultad esta última que en doctrina se denomina *ius puniendi*.

12. El *ius puniendi* es la facultad disciplinaria que permite al empleador sancionar las faltas cometidas por los trabajadores contra los deberes del trabajo, por acción u omisión, respecto de sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo, sean estas de origen legal o convencional o provengan del ejercicio de la facultad normativa del empleador.

§ 2. La autolimitación como límite al ejercicio de la facultad disciplinaria

13. La facultad disciplinaria reconocida por el Artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR⁴, no es irrestricta, pues ésta se sujeta al principio de proporcionalidad, y a los límites establecidos en la ley y el convenio colectivo, y a los que el propio empleador se autoimponga, a través, por ejemplo, del reglamento interno de trabajo.
14. En tal sentido, el empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada puede fijar restricciones o limitaciones para el ejercicio del *ius puniendi*, regulando, a través de disposiciones internas, criterios o condiciones bajo los cuales se puede determinar el régimen sancionatorio, estableciendo las sanciones que correspondan a dichas faltas.
15. Del mismo modo, el empleador bajo el régimen laboral de la actividad privada puede imponerse procedimientos e instancias internas para la aplicación de sanciones disciplinarias. Así, por ejemplo, algunas entidades públicas bajo el régimen laboral de la actividad privada incluyen una comisión de funcionarios como una instancia consultiva o resolutoria previa a la imposición de una sanción.

⁴ “Artículo 9º.- 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 empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

§ 3. La limitación de la facultad disciplinaria del Estado – Empleador

16. En el caso de las entidades pública, el Estado ha decidido limitar la facultad disciplinaria de éstas, imponiéndoles en los literales d) y e) del Artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023 la instancia del Tribunal del Servicio Civil para revisar en última instancia administrativa las apelaciones en materia disciplinaria y de terminación de la relación de trabajo, sin hacer distinciones entre los regímenes laborales, estatutarios o de cualquier naturaleza, que vinculen a la entidad con la persona que le presta servicios.
17. En ese sentido, cuando el Artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023 crea el Tribunal del Servicio Civil y establece las materias a resolver en última instancia administrativa, no sólo está regulando la competencia de dicho órgano colegiado, sino que está transformando de laboral a administrativa, por mandato de una norma con rango de Ley, la naturaleza de las sanciones disciplinarias y el despido en el régimen laboral privado cuando el empleador es una entidad estatal bajo el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
18. A la luz de estas consideraciones, el pleno del Tribunal del Servicio Civil se considera competente para admitir y resolver las apelaciones sobre las cinco materias a que alude el Artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, siempre que versen sobre regímenes bajo el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

III. DECISIÓN

19. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices normativas contenidas en el presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedentes de observancia obligatoria para garantizar la correcta interpretación de las normas que regulan su competencia para conocer conflictos suscitados al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre la terminación de la relación de trabajo y materializar el *principio de predictibilidad*⁵, permitiendo a los administrados adquirir conciencia certera acerca del resultado final del procedimiento.

⁵ Enunciado en la Ley Nº 27444 en los siguientes términos:

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.15. Principio de predictibilidad.- La autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que a su

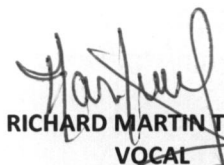


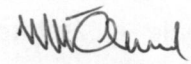
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

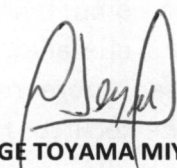
20. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto de la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

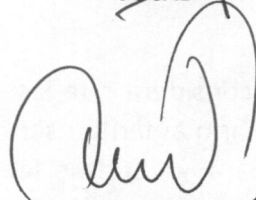
ACORDÓ:

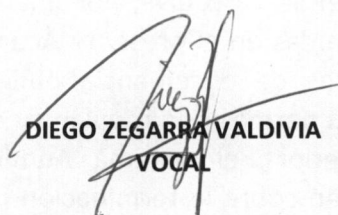
1. **ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos jurídicos 5º, 6º, 16º, 17º y 18º.
2. **PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser estrictamente cumplidos por los órganos componentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
3. **PUBLICAR** el presente Acuerdo de Sala Plena en el diario oficial “El Peruano” y en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe), según lo dispone el Artículo 2º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

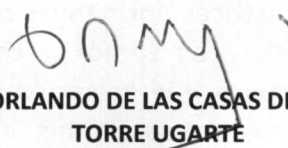

RICHARD MARTIN TIRADO
VOCAL


JAIME ZAVALA COSTA
PRESIDENTE


JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU
VOCAL


GUILLERMO-BOZA PRO
VOCAL


DIEGO ZEGARRA VALDIVIA
VOCAL


ORLANDO DE LAS CASAS DE LA
TORRE UGARTE
VOCAL

inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. (...)