



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

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 003-2010-SERVIR/TSC

ASUNTO : APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

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 Nº 008-2010-PCM¹, emiten el siguiente:

ACUERDO PLENARIO

I. ANTECEDENTES

1. La Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil viene conociendo, en creciente número, recursos de apelación contra decisiones de diversas entidades de la administración pública que imponen distintas sanciones (amonestaciones y suspensiones) contra trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; cuyos antecedentes revelan el transcurso de un considerable lapso entre la última actuación aparecida en el expediente y el inicio del proceso de investigación o la imposición de la sanción, sin que exista evidencia de diligencias o actuaciones probatorias realizadas con posterioridad a la presentación de los descargos.
2. Sobre el particular, el Artículo 31º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR², preceptúa que la facultad disciplinaria del empleador debe ser ejercida

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 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.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.



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

conforme al principio de inmediatez, tanto en el momento de la investigación de la falta como en la aplicación de la sanción.

3. Resulta necesario, entonces, determinar los alcances del principio de inmediatez como límite al ejercicio de la facultad disciplinaria de las entidades públicas, sin dejar de lado el conjunto de potestades administrativas inherentes al Estado como garante del orden social y en su rol de empleador ante los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, ante la frecuencia de los recursos de apelación que versan sobre procesos administrativos disciplinarios en los que se observa una excesiva e injustificada dilación, estima conveniente establecer el ámbito de aplicación de este principio como pauta que delimita el ejercicio de la potestad sancionadora respecto a los trabajadores sujetos al régimen de la carrera administrativa.
4. 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.
5. 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. Ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador

6. Dentro del régimen laboral de la actividad privada, el empleador goza de determinadas facultades, tales como la dirección de la labor que sus trabajadores desarrollan, la reglamentación de las funciones y conducta de sus trabajadores, así como el control y, de ser el caso, la sanción del incumplimiento o inconducta de un trabajador subordinado; tal como lo dispone el Artículo 9°

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 Consolidación Económica y Social del Perú”

del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR³.

7. Con respecto a la facultad disciplinaria debemos indicar que, en tanto exista una relación laboral de subordinación entre un trabajador a un empleador, este último puede corregir la conducta de aquellos trabajadores que cometan faltas o incumplimientos de las obligaciones que les impone la Ley, el Convenio Colectivo que los rige, el Reglamento Interno de la entidad y su propio contrato de trabajo.
8. Cuando el Estado se autoimpone, por mandato de la Ley, ejercer las funciones de empleador bajo el régimen laboral de la actividad privada, también asume la facultad disciplinaria que debe ser ejercida dentro de los límites propios de un empleador laboral privado, sin que ello pueda confundirse o mezclarse con el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado cuando cumple un rol de policía, regulador o fiscalizador.
9. De lo que se desprende que el Estado – Empleador del régimen laboral privado también está sujeto al principio de inmediatez previsto en el Artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya citado en el Fundamento Segundo del presente Acuerdo Plenario; como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria.

§ 2. Aspectos generales del principio de inmediatez

10. El principio de inmediatez constituye un límite en el ejercicio de la facultad del empleador para imponer sanciones disciplinarias frente al incumplimiento de las obligaciones nacidas del contrato de trabajo. El origen de esta facultad disciplinaria se encuentra en la relación típicamente laboral de subordinación que el trabajador guarda respecto a su empleador en un régimen de ajenidad, que ha sido recogida en el referido Artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
11. En el caso específico de la exigencia de inmediatez en la aplicación de sanciones disciplinarias, el carácter tuitivo del Derecho Laboral se traduce en la garantía de

³ “Artículo 9°.- 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”

un nivel mínimo de seguridad en el desarrollo de la actividad productiva del trabajador, evitando que se sujete a una permanente preocupación por la existencia de una falta pendiente de sanción.

12. Se equipara, entonces, la falta de diligencia del empleador para imputar o sancionar una falta cometida por el trabajador a su decisión de condonarla. Con lo cual, aunque no se desconoce que la infracción haya sido efectivamente cometida, se considera condonada al transcurrir un tiempo razonable desde que es advertida por el empleador sin que se adopten las acciones para la aplicación de la sanción correspondiente.

§ 3. Aplicación del principio de inmediatez en el régimen laboral de la actividad privada

13. Aunque el desarrollo legislativo y jurisprudencial del principio de inmediatez encuadra su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores. Si el fundamento radica en la facultad disciplinaria conferida al empleador por el Derecho Laboral, los límites dentro de los que ésta se enmarca – entre los cuales se encuentra la inmediatez – deben regir para todos sus casos de ejercicio, con independencia del tipo de sanción y del régimen jurídico que sea aplicable.

14. En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez, en concordancia con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se distinguen:

- (i) 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”.
- (ii) 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”.
- (iii) El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido”⁴.

15. Al respecto, cabe precisar que, en el caso del Estado – Empleador, la culminación de las etapas previas a la conformación de la voluntad de aplicación de una

⁴ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.



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

sanción disciplinaria no responde necesariamente a una sucesión preestablecida de pasos que pudieran ser invalidados por no haberse conducido en forma consecutiva. El principio de inmediatez, entonces, no configura un orden preclusivo que introduzca plazos determinados para la realización de los actos necesarios para informar al conocimiento de la entidad.

16. En tal sentido, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste, merced al conocimiento directo o a las acciones de investigación realizadas, 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.
17. Ante la inexistencia de términos de duración preestablecidos, la comprobación del cumplimiento de este principio en los procedimientos disciplinarios iniciados por las entidades estatales que tengan la condición de empleador, exige establecer en cada caso concreto que los pasos seguidos para la culminación del momento de volición se ajustan a límites temporales razonables.
18. El transcurso injustificado de un tiempo excesivo entre la toma de conocimiento del mismo, incluyendo todas las actividades de instrucción necesarias para alcanzarlo, y la imposición de una sanción, se asimilan a la decisión tácita del empleador de condonar la falta cometida o simplemente no sancionar.
19. 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 transgresión 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.
20. El empleador estatal tiene, en ese sentido, la obligación de implementar competencias, áreas y procedimientos que aseguren la oportuna y eficaz detección y sanción de faltas; eliminando etapas que no generen valor al proceso o dilaten innecesariamente la decisión a adoptar. Además, requiere una permanente y adecuada acción de control interno institucional orientada a garantizar el cumplimiento de estos objetivos.



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

§ 4. Aplicación en el régimen de la carrera administrativa

21. Pese a que el principio de inmediatez emana de relaciones jurídicas típicamente correspondientes al régimen laboral de la actividad privada, constituye también una pauta orientadora para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado sobre los servidores y funcionarios públicos sujetos al régimen de la carrera administrativa. En efecto, aún cuando la relación jurídica existente en este régimen es de naturaleza estatutaria, es necesario que las prerrogativas del Estado – Empleador se equilibren frente a los servidores y funcionarios públicos, cuando menos, con la exigencia de un ejercicio diligente de los poderes de sanción conferidos por la legislación vigente y dentro de los plazos previstos en las normas del régimen de la carrera administrativa.
22. Como principio complementario a la potestad disciplinaria estatal, la exigencia de inmediatez se traduce en la necesidad de que las entidades responsables conduzcan procesos administrativos disciplinarios que se ciñan estrictamente a los principios de impulso de oficio, celeridad, simplicidad y uniformidad, dentro de un procedimiento respetuoso de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, conforme lo dispuesto en el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General⁵,

⁵ **“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: (...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias. (...)

1.9. Principio de celeridad.- Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento. (...)

1.13. Principio de simplicidad.- Los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; es decir, los requisitos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir.

1.14. Principio de uniformidad.- La autoridad administrativa deberá establecer requisitos similares para trámites similares, garantizando que las excepciones a los principios generales no serán convertidos en la regla general. Toda diferenciación deberá basarse en criterios objetivos debidamente sustentados. (...).”



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

así como los plazos contenidos en las disposiciones del régimen de la carrera administrativa.

§ 5. Aplicación general del principio de inmediatez

23. A la luz de los criterios expuestos, la inmediatez se inserta como una pauta general que informa a los procesos disciplinarios seguidos a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y a los servidores y funcionarios bajo el régimen de la carrera administrativa, que se plasma en los siguientes criterios:

- (i) El inicio de los procesos disciplinarios tan pronto la entidad tenga conocimiento de la falta y con la oportunidad necesaria para garantizar el respeto de los derechos y garantía del debido procedimiento administrativo y la eficacia de la potestad inquisitiva de la Administración para conocer los hechos que motivan la investigación.
- (ii) El ejercicio diligente de las potestades otorgadas a los órganos de gestión de personal o a las comisiones permanentes de procesos disciplinarios, de acuerdo con la gravedad de la falta.
- (iii) El cumplimiento estricto de los plazos máximos de duración del proceso disciplinario que correspondan a cada régimen laboral y, ante su inexistencia, la adecuación de sus pasos a los términos estrictamente necesarios para cumplir su finalidad.
- (iv) La inclusión en la motivación de los actos administrativos de las razones que causaron la demora en la tramitación de los procedimientos que les dieron origen, en caso de haberse producido tales dilaciones.
- (v) La comunicación y procesamiento de las dilaciones injustificadas a los órganos institucionales correspondientes para que determinen responsabilidades y apliquen las sanciones a que hubiere lugar.
- (vi) La adopción de acciones tendientes a que los procesos disciplinarios sean ventilados con celeridad, oportunidad y eficacia.

III. DECISIÓN

24. 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 la aplicación del principio de inmediatez en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y



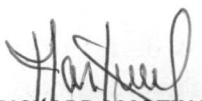
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

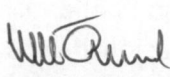
materializar el *principio de predictibilidad*⁶, permitiendo a los administrados adquirir conciencia certera acerca del resultado final del procedimiento.

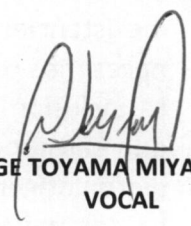
25. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto de la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

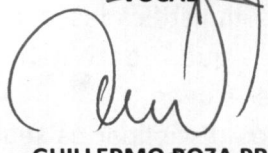
ACORDÓ:

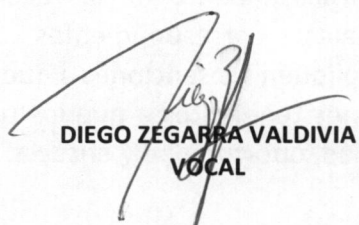
1. **ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos jurídicos 9º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º y 23º.
2. **PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser estrictamente 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.

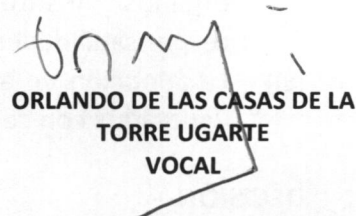

RICHARD MARTÍN TIRADO
VOCAL


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

⁶ Enunciado en la Ley N° 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 inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. (...).”