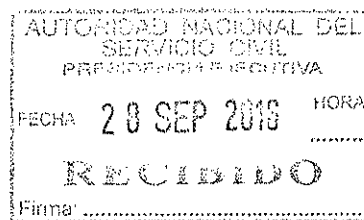


**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil**

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO Nº 1318-2016-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Principio de inmediatez
b) Sanción a exservidor bajo el régimen del D.L. N° 728

Referencia : a) Carta 002-2014-FINVER-CEPAD
b) Carta 005-2014-FINVER-CEPAD

Fecha : Lima, 15 de julio de 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Presidente del Comité de Procesos Administrativos Disciplinarios del Fondo Municipal de Inversiones del Callao nos formula las siguientes consultas:

- a) ¿Cuál es el marco legal sobre el que debe orientarse un proceso administrativo disciplinario contra un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, con relación a los plazos de caducidad?
- b) ¿Se puede determinar sanción de destitución o suspensión a un extrabajador?
¿Cómo se haría efectiva dicha sanción?

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

Delimitación del informe técnico

- 2.2 Dado que la consulta que dio origen a este informe técnico fue planteada por una empresa municipal, en cuanto al régimen disciplinario aplicable a sus trabajadores, se deben considerar las garantías mínimas contempladas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y las desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo cada organización establecer medidas adicionales que garanticen el respeto al debido proceso y derecho de defensa.



**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil****“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”****“Año de la consolidación del Mar de Grau”**

- 2.3 Asimismo, cabe recordar que los trabajadores de las empresas del Estado –si bien no están comprendidos en los alcances de la Ley del Servicio Civil– se rigen supletoriamente, entre otros, por lo dispuesto en su Título V referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador. Es decir, que en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo.

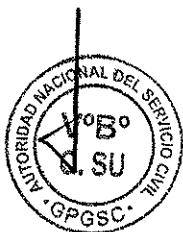
Sobre el principio de inmediatez

- 2.4 En el Régimen Laboral de la Actividad Privada la potestad sancionadora del empleador (ya sea público o privado) obedece al principio de inmediatez. Es así que, ante la comisión de una falta por parte del trabajador, el empleador debe sancionarla en un plazo razonable.
- 2.5 Como mencionamos en el Informe Legal N° 352-2010-SERVIR/GG-OAJ, este principio se funda en el de buena fe, que de manera general rige la negociación, celebración y ejecución de los contratos, asumiéndose a partir de él que las sanciones que tengan base en algún suceso de la relación laboral -desde una amonestación hasta el despido- deben ser impuestas dentro de un plazo razonable de conocida la falta que las motive; entendiéndose que la ausencia de sanción oportuna significa el perdón de la falta por parte del empleador.
- 2.6 Es así que mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC, publicada el 17 de agosto del 2010, el Tribunal del Servicio Civil ha establecido precedentes administrativos de observancia obligatoria con relación al principio en mención. Entre ellos, se encuentran los contenidos en los fundamentos 16 y 17, en el último de los cuales se reconoce la necesidad de un análisis caso por caso para determinar el cumplimiento del mismo.

«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 volución se ajustan a límites temporales razonables».

De otro lado, también ha establecido los siguientes criterios de observancia obligatoria:

- a) *“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”.*
- b) *“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”.*





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- c) *"La adopción de acciones tendientes a que los procesos disciplinarios sean ventilados con celeridad, oportunidad y eficacia".*

Sobre la aplicación de sanciones a exservidores

- 2.7 Como mencionamos en el numeral 2.3 de este informe, entre las potestades atribuidas a los empleadores se encuentra la potestad sancionadora, la misma que es inherente a la vigencia del vínculo laboral sostenido por ambas partes y subsistirá en tanto se mantenga una relación laboral vigente.
- 2.8 Por lo tanto, la entidad que desee sancionar a un exservidor no se encuentra habilitada para ello, pues no se ha previsto en el marco normativo del Régimen Laboral de la Actividad Privada la posibilidad de sancionar luego de haberse extinguido la relación laboral que otorgaba la potestad de seguir un procedimiento administrativo disciplinario y posteriormente aplicar las consecuencias que este trajera.

III. Conclusiones

- 3.1 Para la aplicación de las sanciones a los servidores comprendidos bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada las empresas del Estado deben observar el principio de inmediatez como una pauta orientadora, el cual se aplica a partir de que la entidad empleadora toma conocimiento de la falta cometida e identifica al infractor; asimismo su aplicación continua durante el proceso administrativo disciplinario (con la imputación de cargos al trabajador y el otorgamiento de un plazo razonable para que presente sus descargos) hasta su culminación (con la imposición de la sanción).
- 3.2 La potestad sancionadora del empleador es inherente al vínculo laboral que mantenga con el trabajador. Es por ello que la entidad empleadora que decida iniciar un procedimiento administrativo disciplinario y aplicar la consecuente sanción, solo podrá hacerlo mientras el servidor mantenga vínculo vigente con la entidad. Con la extinción del vínculo también se extingue la potestad sancionadora del empleador.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

