



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 930 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la presentación de documentos falsos durante un proceso de selección

Referencia : Oficio N° 261-2018-MINEDU/SG/OGRH/STOIPAD

Fecha : Lima, **15 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Educación consulta a SERVIR, si en las investigaciones disciplinarias realiza a aquellos servidores que presentaron documentos falsos y/o inexactos en la postulación de proceso CAS y resultaron ganadores, continuando la relación laboral bajo el influjo del documento falso ¿Se debe considerar la falta administrativa disciplinaria realizada como falta continuada?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

De la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil

Al respecto, indicamos que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como, las del Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.

¹ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.4 Siendo así, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por las faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondiente, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.
- 2.5 En ese sentido, el procedimiento disciplinario será aplicable a una persona que tiene la condición de "servidor" y por la comisión de alguna infracción básicamente en el pleno ejercicio de sus funciones en el marco del vínculo laboral que tenga con su entidad empleadora. De no tenerse la condición de servidor al momento de cometerse el hecho no es posible instaurar un procedimiento por la ausencia de potestad disciplinaria.
- 2.6 Es así que conforme a la consulta realizada y en el escenario en que la entidad imputase a un determinado servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato), en ese contexto, se deberá entender que el presunto infractor ya tenía la condición de servidor civil; por lo que se debe aplicar las reglas previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus normas de desarrollo.

Asimismo, conforme a la imputación de la falta descrita en el párrafo anterior nos encontraríamos ante una falta permanente² dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad.

III. Conclusiones

- 3.1 Corresponde a las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario, de la entidad, realizar las investigaciones del caso a efectos de determinar, de ser el caso, la falta en que hubiese incurrido un servidor, así como, aplicar la sanción correspondiente.
- 3.2 En el supuesto que una entidad imputara a un servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la presentación de documentación falsa, dicha infracción constituirá una falta permanente en cuanto la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad.

Atentamente,



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

CSL/abs/lpp

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018

² Baca Oneto, Víctor Sebastián. “La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (En especial, análisis de los supuesto de infracciones permanentes y continuadas)”. Revista Derecho & Sociedad N° 37. Año 2012. Pps. 268.
“Son aquellas en donde el administrado se mantiene en una situación infractora, cuyo mantenimiento le es imputable. (...) no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta misma.”