



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 de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 1955-2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la aplicación del régimen disciplinario de la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial.

Referencia : Documento signado con Registro N° 13371-2019.

Fecha : Lima, **18 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia se consulta a SERVIR, concretamente, lo siguiente:

- a) ¿Los operadores del Poder Judicial debían o deben de adecuar el procedimiento administrativo disciplinario a la nueva Ley del Trabajador Judicial?
- b) ¿Se puede sancionar a un trabajador del Poder Judicial con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, teniendo en cuenta que en la actualidad se encuentra vigente la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del trabajador Judicial?
- c) ¿Los trabajadores del Poder Judicial están excluidos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil por aplicación de la Ley N° 30745? ¿O aún se rigen por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?
- d) ¿Los procedimientos instaurados en el año 2018 deben declararse nulos y adecuarse a la Ley N° 30745?
- e) ¿Cuál es el plazo para que el Poder Judicial adecúe su procedimiento sancionador, desde la entrada en vigencia de la nueva Ley que los excluye de la Ley N° 30057? ¿Qué ocurre con los procedimientos en trámite, teniendo en cuenta que no se han emitido los reglamentos correspondientes?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

1. Las competencias de 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. Siendo SERVIR 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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

- 2.3. 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 (en adelante, SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre los alcances de la Ley de Servicio Civil y el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado

- 2.4. Previamente, debemos señalar que la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala que los Sistemas Administrativos -creados únicamente por ley- son los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública, que tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública. Asimismo, se señala que en la actualidad se tiene 11 Sistemas Administrativos (Gestión de Recursos Humanos, abastecimiento, presupuesto Público, tesorería, endeudamiento Público, contabilidad, inversión Pública, planeamiento Estratégico, defensa Judicial del Estado, control y modernización de la gestión pública).

En efecto, según el Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado (en adelante, el SAGRH), tiene como ente rector a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, órgano técnico especializado que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, disponiendo en el artículo 3° que están sujetas al SAGRH todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo 11° del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

- 2.5. Por su parte, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), en concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC¹), ratificando lo señalado anteriormente, indica que el SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.

En esa línea, el nuevo régimen del Servicio Civil es aplicable -de manera general- a todas las entidades² y servidores del Sector Público, de acuerdo con lo previsto en los artículos 1°, 4° y 5°

¹ El Reglamento General de la LSC fue publicada en el diario oficial El Peruano el 13 de junio de 2014.

² Al respecto, el ámbito de aplicación de la Ley alcanza a las siguientes entidades:

- El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- El Poder Judicial.
- Los Gobiernos Regionales.
- Los Gobiernos Locales.
- Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

de la LSC y en el Decreto Legislativo N° 1023. Siendo que la LSC comprende, en determinadas materias, a los servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 de las entidades mencionadas en su artículo 1°.

Sobre la exclusión prevista en la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial

- 2.6. Con fecha 03 de abril del 2018, se publicó la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial (en adelante, LCTJ), cuyo ámbito de aplicación, de acuerdo a su artículo 1°, comprende a todos los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial. Asimismo, de acuerdo al artículo 2° de la LCTJ, esta tiene por finalidad regular el ingreso, permanencia, ascenso y terminación en el cargo; asimismo, la responsabilidad en que incurran en el ejercicio de sus funciones, los derechos y obligaciones esenciales al cargo que ostenta.
- 2.7. Por otro lado, la LCTJ establece en su artículo 5° que **“El sistema de ingreso a la carrera del trabajador judicial se realiza mediante concurso público de mérito a cargo de la Comisión Permanente de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia o de la Gerencia General, según el caso”**. (Subrayado y negrita es nuestro)

Similar disposición es recogida en el artículo 10° del Reglamento de la Ley de Carrera del Trabajador Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ (en adelante Reglamento de la LCTJ), el cual establece que **“El ingreso a la carrera del trabajador judicial se realiza mediante concurso público de méritos de selección de personal. Dicho ingreso será al primer nivel de la carrera (...)”**. (Subrayado y negrita es nuestro)

- 2.8. Así pues, de las normas antes reseñadas se desprende que el ingreso a la carrera del trabajador judicial, regulada por la Ley N° 30745, se produce únicamente mediante concurso público de méritos, lo cual guarda concordancia con las reglas de acceso al servicio civil establecidas por mandatos imperativos de observancia obligatoria, como son las contenidas en: i) el artículo 5° de la Ley N° 28175³, Ley Marco del Empleo Público; ii) el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023⁴, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y iii) el literal d) del numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 30879⁵, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

- Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

³ Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

“Artículo 5°.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.”

⁴ Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Título Preliminar

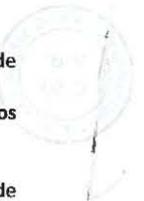
“Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.”

⁵ Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

“Artículo 8°.- Medidas en materia de personal

8.1 Prohíbese el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: (...)

d) La contratación para el reemplazo por cese, ascenso o promoción del personal, o para la suplencia temporal de los servidores del sector público, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, éste comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2017, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. (...)”.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Inclusive, cabe anotar, que el artículo 9° de la referida Ley Marco del Empleo Público sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

- 2.9. Por otro lado, se aprecia que la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30745, establece lo siguiente: “Los trabajadores de la carrera judicial, regulados por la presente ley, están excluidos de los alcances de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil”. (El subrayado es nuestro)
- 2.10. En esa línea, es menester precisar que la mencionada disposición únicamente excluye de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a aquellos servidores pertenecientes al régimen de la carrera del trabajador judicial, al cual -como ya se ha explicado previamente- solo puede accederse mediante concurso público de méritos; por lo tanto, mientras no se realicen procesos de selección para incorporar personal bajo el régimen de la Ley N° 30745, los servidores del Poder Judicial -que pertenecieran a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057- seguirán encontrándose bajo los alcances de la Ley del Servicio Civil.

De igual manera, cabe resaltar que lo dispuesto en la mencionada norma no excluye a los servidores de la carrera del trabajador judicial de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ni de la rectoría de SERVIR.

- 2.11. De otro lado, es menester indicar que si bien la Séptima Disposición Complementaria Final de la Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ, Reglamento de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, establece que: *“El tránsito del personal actual a la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, se efectuará de manera automática, comprendiendo la ubicación de los trabajadores en el cargo y nivel respectivo, sin afectar los ingresos remunerativos que los mismos ostentan actualmente (...)”*, debe tenerse presente dicha disposición resulta contraria a lo dispuesto en el artículo 5° de la LCTJ, siendo que de acuerdo al Principio de Jerarquía Normativa previsto en el artículo 51° de la Constitución Política: *“La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente”*.
- 2.12. Por lo tanto, es claro que lo indicado por la Séptima Disposición Complementaria Final de la Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ vulnera los principios constitucionales de jerarquía normativa y de legalidad, al desnaturalizar lo dispuesto en las normas reseñadas en los numerales 2.7 y 2.8 del presente informe. Por tanto, la citada disposición respecto del ingreso automático a la Carrera del Trabajador Judicial devendría en inaplicable pues contraviene lo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 30745, así como las demás normas que regulan el ingreso a la Administración Pública.

De la aplicación del régimen de Procedimiento Disciplinado regulado en la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial

- 2.13. Ahora bien, establecida la aplicación de las disposiciones contenidas en la LCTJ únicamente para aquellos que hubiera accedido a la referida carrera previo concurso público de méritos



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

(conforme lo exige la propia LCTJ), se hace evidente que las normas que regulan el Régimen Disciplinario de los servidores sujetos a dicha carrera, contenidas en el Título VIII del Reglamento de la LCTJ, solo serían de aplicación para aquellos que hubieran transitado a dicho régimen de carrera mediante concurso público de méritos, no pudiendo -por tanto- aplicarse de forma automática para otros servidores que no hubieran cumplido dicho requisito.

- 2.14. En consecuencia, todos aquellos servidores del Poder Judicial, tanto auxiliares jurisdiccionales como personal administrativo, que actualmente no hubieran transitado aun al régimen de carrera del trabajador judicial regulado por la LCTJ, continuarán sujetos a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y por tanto, al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la misma.

Ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 98.4 del Reglamento de la LSC, en virtud del cual: *“Cuando una conducta sea considerada falta por la Ley o su Reglamento [entiéndase la LSC o su reglamento], y por la Ley Orgánica del Poder Judicial o la Ley Orgánica del Ministerio Público, al mismo tiempo, la Oficina de Control de la Magistratura o la Fiscalía Suprema de Control Interno tendrán prelación en la competencia para conocer la causa correspondiente. En todos los casos se observará el principio del Non Bis in Ídem.”*

III. Conclusiones

- 3.1. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado (en adelante, el SAGRH), tiene como ente rector a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, órgano técnico especializado que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, disponiendo en el artículo 3° que están sujetas al SAGRH todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo 11° del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.
- 3.2. En virtud a lo previsto expresamente por el artículo 5° de la LCTJ y el artículo 10° de su reglamento, el ingreso a la carrera del trabajador judicial se produce únicamente mediante concurso público de méritos.
- 3.3. Si bien la Segunda Disposición Complementaria Final de la LCTJ, establece que los trabajadores de la carrera judicial están excluidos de los alcances de la LSC; debe tenerse presente que solo pueden ser considerados servidores pertenecientes a la carrera del trabajador judicial, aquellos que hubieran ingresado mediante concurso público de méritos. Por lo tanto, la exclusión a que se refiere la segunda disposición complementaria final de la LCTJ solo resulta aplicable para estos, y no así respecto de aquellos que no hubieran transitado mediante concurso público.

Asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Final de la LCTJ no excluye a los servidores de la carrera del trabajador judicial de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ni de la rectoría de SERVIR.

- 3.4. Las normas que regulan el Régimen Disciplinario de los servidores sujetos a la carrera del trabajador judicial -contenidas en el Título VIII del Reglamento de la LCTJ- solo serían de aplicación para aquellos que hubieran transitado a dicho régimen de carrera mediante concurso





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

público de méritos, no pudiendo -por tanto- aplicarse de forma automática para otros servidores que no hubieran cumplido dicho requisito.

- 3.5. Por consiguiente, todos aquellos servidores del Poder Judicial, tanto auxiliares jurisdiccionales como personal administrativo, que actualmente no hubieran transitado aun al régimen de carrera del trabajador judicial regulado por la LCTJ, continuarán sujetos a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y por tanto, al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la misma.

Ello sin perjuicio de la regla de prelación de competencia a que se refiere el artículo 98.4° del Reglamento de la LSC, en virtud del cual, cuando una conducta sea considerada falta por la LSC o su Reglamento, y por la Ley Orgánica del Poder Judicial o la Ley Orgánica del Ministerio Público, al mismo tiempo, la Oficina de Control de la Magistratura o la Fiscalía Suprema de Control Interno tendrán prelación en la competencia para conocer la causa correspondiente. En todos los casos se observará el principio del Non Bis in Ídem.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

