INFORME TÉCNICO Nº 1850 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la autonomía normativa en control gubernamental de la Contraloría General de la República
b) Sobre la vigencia del régimen disciplinario en la Ley N° 30057 y los efectos de las sanciones disciplinarias

Referencia : Documento con registro N° 0025903-2019

Fecha : Lima, 25 NOV. 2019

I. Objeto de la consulta

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

i) Resulta inaplicable, ilegal y/o inconstitucional lo previsto en el numeral 6.3.2 de la Resolución de Contraloría General N° 430-2008-CG a la luz de lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico laboral?
ii) ¿Cuáles son las responsabilidades e infracciones de aquellos funcionarios públicos que en aplicación del numeral 6.3.2 de la Resolución de Contraloría General N° 430-2008-CG, pretendan impedir el ejercicio de la función pública de profesionales en los Órganos de Control Institucional o la Contraloría General o en cualquier dependencia estatal?
iii) ¿Al establecer que la sanción de suspensión no genera una inhabilitación para el ejercicio de la función pública según lo establecido en normas aprobadas por Decreto Supremo, acaso una norma de inferior nivel como una Resolución de Contraloría debería primar en sus disposiciones?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 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 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, 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.

Delimitación de la consulta

2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la autonomía normativa en control gubernamental de la Contraloría General de la República para la implementación de instrumentos normativos de carácter especial

2.5 Al respecto, debe señalarse en principio que conforme al artículo 82° de la Constitución Política del Perú, la Contraloría General de la República es el órgano superior del Sistema Nacional de Control, encargado de supervisar la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control.

2.6 En concordancia con lo anterior, sobre lo último, de conformidad con lo establecido en el artículo 14° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (en adelante, LCGR), el ejercicio del control gubernamental se efectúa bajo la autoridad normativa y funcional de la Contraloría General de la República (en adelante, CGR), la que establece los lineamientos, disposiciones y procedimientos técnicos correspondientes.

2.7 De este modo, con el objeto de adoptar las medidas conducentes a cautelar la correcta y transparente conducta y desempeño funcional del personal de la CGR y de los Órganos de Control Institucional (en adelante, OCI), se emitió la Directiva Nº 010-2008-CG *"Normas para la Conducta y Desempeño del Personal de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional"*, aprobado por Resolución N° 430-2008-CG (en adelante, la Directiva).

2.8 En efecto, la referida Directiva alcanza a todos los funcionarios y servidores de la CGR y de los OCI de las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, incluyendo al personal que, bajo cualquier forma o modalidad contractual, presta servicios en dichos órganos del Sistema Nacional de Control, independientemente del cargo, nivel jerárquico o función que desarrolle en los mismos.

2.9 En ese sentido, atendiendo a lo desarrollado, la CGR se encuentra facultada para implementar instrumentos normativos (entre ellos, la referida Directiva, la cual regula en su numeral 6.3.2 sobre impedimentos de los servidores de la Contraloría y del OCI, que cumplen funciones de control) los cuales coadyuven al correcto y transparente ejercicio del control gubernamental y que sirvan de lineamientos a sus servidores.

2.10 Por tanto, no corresponde a SERVIR cuestionar la constitucionalidad y legalidad de tales instrumentos emitidos por la CGR en el ejercicio de su autonomía en control gubernamental. No obstante, debe señalarse que los referidos instrumentos normativos que tengan que ver con temas de gestión de los recursos humanos vinculados al control gubernamental, deberán garantizar la plena observancia de los principios de legalidad, debido procedimiento (lo que incluye el derecho de defensa) y del principio non bis in ídem.

Sobre la vigencia del régimen disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los efectos de las sanciones disciplinarias

2.11 Al respecto, en primer lugar, debe señalarse que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), vigente desde el 05 de julio de 2013, establece que las disposiciones sobre Régimen

Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican una vez que las normas reglamentarias de dicha materia se encuentren vigentes, de conformidad con su Novena Disposición Complementaria Final.

2.12 De este modo, el Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General, vigente desde el 14 de junio de 2014) establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.

2.13 Siendo así, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la LSC así como de su Reglamento General, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, por lo que a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento[1].

2.14 Ahora bien, de acuerdo con dicho marco normativo, debe señalarse que el artículo 85° de la LSC contiene el listado de faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución.

2.15 En efecto, una vez impuesta la sanción disciplinaria por falta grave, esta es eficaz a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con el artículo 116° del Reglamento General. Asimismo, de acuerdo a la referida disposición legal, solo la sanción de destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública, una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

2.16 En ese sentido, se puede inferir que la imposición de la sanción de suspensión no conlleva a una inhabilitación para el ejercicio de la función pública en el marco vigente del régimen disciplinario de la LSC. En consecuencia, el servidor que haya sido sancionado con dicha medida no tendrá impedimento para el ejercicio de la función pública al vincularse bajo el marco de otro contrato laboral, sea en la misma u otra entidad.

III. Conclusiones

3.1 En el marco de la Constitución Política del Estado y de la LCGR, la Contraloría se encuentra facultada para implementar instrumentos normativos (entre ellos, la referida Directiva Nº 010-2008-CG) que coadyuven al correcto y transparente ejercicio del control gubernamental y que sirvan de lineamientos a sus servidores.

3.2 No corresponde a SERVIR cuestionar la constitucionalidad y legalidad de los instrumentos emitidos por la CGR en el ejercicio de su autonomía en control gubernamental. No obstante, debe señalarse que los referidos instrumentos normativos que tengan que ver con temas de gestión de los recursos humanos vinculados al control gubernamental, deberán garantizar la plena observancia de

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C. SU

[1] *Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil*
Disposiciones Complementarias Finales
SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil
Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:
Entidades
(...)
c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:
i) El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)".

los principios de legalidad, debido procedimiento (lo que incluye el derecho de defensa) y del principio non bis in ídem.

3.3 Las disposiciones sobre el régimen disciplinario la LSC así como de su Reglamento General, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, por lo que a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades.

3.4 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, el artículo 85° de la LSC contiene el listado de faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución. Así, una vez impuesta la sanción disciplinaria por falta grave, esta es eficaz a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con el artículo 116° del Reglamento General.

3.5 La imposición de la sanción de suspensión (a diferencia de la sanción de destitución) no conlleva a una inhabilitación para el ejercicio de la función pública en el marco vigente del régimen disciplinario de la LSC. En consecuencia, el servidor que haya sido sancionado con dicha medida no tendrá impedimento para el ejercicio de la función pública al vincularse bajo el marco de otro contrato laboral, sea en la misma u otra entidad.

Atentamente,

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

CSL/abs/mma
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019