



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° 1134 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Desvinculación de servidores sujetos al régimen laboral del D.L. N° 728 sancionados con inhabilitación impuesta por la Contraloría General de la República.

Referencia : a) Oficio N° 78-GAP-GCGP-ESSALUD-2019.
b) Oficio N° 105- GAP-GCGP-ESSALUD-2019.

Fecha : Lima, **22 JUL. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, la Gerente de Administración de Personal del Seguro Social de Salud - EsSalud consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Es obligatorio remitir el pre aviso de despido a los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuando estos cuentan con una sanción de inhabilitación vigente impuesta por órganos sancionadores o el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría General de la República para formalizar el despido?
- b) ¿Procede la comunicación de despido a un servidor sujeto al régimen laboral de la actividad privada que se encuentre bajo descanso médico, cuando este cuente con una sanción de inhabilitación vigente impuesta por órganos sancionadores o el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría General de la República?
- c) De ser el caso, ¿El domicilio a notificarse debe ser el último consignado en el centro laboral o al que figura en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC?

II. Análisis

Competencia 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.





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"

- 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 el procedimiento de desvinculación de servidores sancionados con inhabilitación impuesta por la Contraloría General de la República

- 2.4 En principio, es de precisar que a través del Informe Técnico N° 1816-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, se emitió opinión respecto a los efectos de la sanción de inhabilitación impuesta por la Contraloría General de la República en lo que se refiere a su vinculación laboral con alguna entidad del sector público; así en el referido informe se concluyó lo siguiente:

"(...)

- 3.1. *De acuerdo al numeral 11.2 del artículo 11° del Reglamento precisa que la inhabilitación para el ejercicio de la función pública comprende la pérdida de la capacidad legal para el desempeño de funciones, cargos o comisiones que representen el ejercicio de función pública por parte del administrado sancionado.*

La pérdida de la capacidad legal supone la consecuente extinción del vínculo jurídico que soporta el desempeño de la función pública que se estuviera prestando a la fecha en que se hace efectiva la sanción.

- 3.2. *En virtud a lo señalado en el numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento, una vez firme la resolución de sanción, esta es comunicada a la entidad en la que labora el servidor, estando el Titular de dicha entidad obligado, bajo responsabilidad, a implementar las medidas inmediatas en el ámbito de su competencia, como consecuencia de la sanción impuesta, las cuales comprenden las acciones de personal que correspondan, incluyendo el cese, destitución, despido o extinción del contrato.*

- 3.3. *Por tanto, cuando las entidades públicas sean notificadas de la imposición de la sanción de inhabilitación a uno de sus servidores, éstas deberán cumplir con aplicar sus efectos, correspondiendo en dichos casos, la extinción del vínculo laboral del referido servidor.*

- 2.5 Bajo ese marco, con relación a la consulta formulada, es de señalar que la obligación de desvinculación que recae sobre las entidades respecto de aquellos servidores que hubieran sido sancionados con inhabilitación para el ejercicio de la función pública impuesta por la Contraloría General de la República (en adelante, CGR) se basa en situación objetiva prevista en una norma de carácter imperativo





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

como es el numeral 11.2 del artículo 11° y numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento de Infracciones y Sanciones para la determinación de la Responsabilidad Administrativa Funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control, aprobado por Resolución de Contraloría N° 100-2018-CG (en adelante, el Reglamento de Infracciones de la CGR).

- 2.6 Así pues, para dicha desvinculación no se requiere la determinación previa de la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, pues al sustentarse en una disposición normativa basada en una situación objetiva basta la comunicación que remita el órgano competente de la CGR en que se da cuenta de la imposición de la sanción de inhabilitación al servidor y/o funcionario.

Por lo tanto, la ejecución de la referida desvinculación no requiere el inicio de procedimiento disciplinario o trámite previo alguno contra el servidor inhabilitado. Sin perjuicio de ello, a título de referencia debe recordarse que, conforme a lo señalado en el numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento, las sanciones impuestas contraloría son eficaces únicamente desde que quedan firmes o causan estado.

- 2.7 Finalmente, es de señalar que el hecho de que el vínculo laboral del servidor y/o funcionario sancionado con inhabilitación por parte de la CGR se encontrara suspendido de forma perfecta o imperfecta, no enerva la obligación de la entidad empleadora de proceder a su desvinculación.

En ese sentido, la entidad deberá proceder a la notificación formal de dicha desvinculación empleando los mecanismos necesarios para asegurar el conocimiento de dicha decisión al servidor y/o funcionario, pudiendo notificarse al domicilio precisado por este a la entidad, o en su defecto, al domicilio que hubiera declarado ante la RENIEC.

III. Conclusiones

- 3.4. Ratificamos las conclusiones vertidas en el Informe Técnico N° 1816-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), las mismas que se encuentran reseñadas en el numeral 2.4 del presente informe técnico.
- 3.5. La obligación de desvinculación que recae sobre las entidades respecto de aquellos servidores que hubieran sido sancionados con inhabilitación para el ejercicio de la función pública impuesta por la CGR se basa en situación objetiva prevista en una norma de carácter imperativo como es el numeral 11.2 del artículo 11° y numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento de Infracciones de la CGR.
- 3.6. Para dicha desvinculación no se requiere la determinación previa de la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, pues al sustentarse en una disposición normativa basada en una situación objetiva basta la comunicación que remita el órgano competente de la CGR en que se da cuenta de la imposición de la sanción de inhabilitación al servidor y/o funcionario.

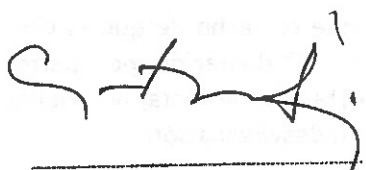


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

- 3.7. Consecuentemente, la ejecución de la referida desvinculación no requiere el inicio de procedimiento disciplinario o trámite previo alguno contra el servidor inhabilitado. Sin perjuicio de ello, a título de referencia debe recordarse que, conforme a lo señalado en el numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento, las sanciones impuestas contraloría son eficaces únicamente desde que quedan firmes o causan estado.
- 3.8. El hecho de que el vínculo laboral del servidor y/o funcionario sancionado con inhabilitación por parte de la CGR se encontrara suspendido de forma perfecta o imperfecta, no enerva la obligación de la entidad empleadora de proceder a su desvinculación.

En ese contexto, la entidad deberá proceder a la notificación formal de dicha desvinculación empleando los mecanismos necesarios para asegurar el conocimiento de dicha decisión al servidor y/o funcionario, pudiendo notificarse al domicilio precisado por este a la entidad, o en su defecto, al domicilio que hubiera declarado ante la RENIEC.

Atentamente,



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