



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° 997 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la inhabilitación para ejercer función pública docente como consecuencia de sanciones administrativas

Referencia : Documento con Registro N° 17047-2019

Fecha : Lima, 28 JUN. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia un ciudadano realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Un docente sancionado con destitución, inscrito en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, puede participar en el concurso público de adjudicación de una plaza de contrato en la misma entidad donde fue sancionado?
- b) ¿Un docente cuya sanción fue apelada ante SERVIR, puede participar en el concurso público de adjudicación de una plaza de contrato regulado por el Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU¹, el cual exige la presentación de una declaración jurada de no contar con sanción?
- c) Una vez declarada nula la destitución de un docente, ¿se debe reincorporar al docente en el cuadro de mérito para la adjudicación a una plaza que no pudo acceder por estar sancionado?

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 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 por 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.

¹ Decreto Supremo que regula el procedimiento, los requisitos y las condiciones para las contrataciones en el marco del Contrato de Servicio Docente en Educación Básica, a que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones.



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

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a la consulta planteada, es pertinente recordar que no corresponde a SERVIR a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse sobre casos concretos como el planteado por el consultante, por lo que el presente informe abordará reglas generales a considerar con relación a las materias consultadas.

Sobre la inhabilitación para ejercer función pública

- 2.5 En principio, debemos indicar que independientemente de la modalidad contractual, laboral, estatutaria o ad honorem del servidor sobre el cual recae la inhabilitación derivada de un procedimiento administrativo disciplinario, la misma está relacionada al ejercicio de la función pública.
- 2.6 La inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que regulan la inhabilitación han dispuesto que aquella persona que es despedida o destituida se encuentra impedida de ejercer la función pública por un lapso de hasta cinco años, inclusive si dicha función se realiza ad honorem.

De esa manera, la inhabilitación de un servidor o funcionario derivada de una sanción por destitución o despido, prohíbe su reingreso a cualquiera de las entidades de la administración pública, así como el ejercicio de la función pública, inclusive para ocupar cargos de elección popular directa y universal.

Del requisito de no contar con sanción administrativa para acceder al empleo público

- 2.7 La Constitución Política reconoce el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley²; sin embargo, como cualquier otro derecho, su ejercicio no es irrestricto, puesto que deben observarse las limitaciones que la ley establece en atención a otros derechos o intereses que también merecen tutela por parte del ordenamiento jurídico.
- 2.8 Así, el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) establece como requisitos para postular al empleo público, los siguientes:

“Son requisitos para postular al empleo público:

- a) *Declaración de voluntad del postulante.*
- b) *Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.*
- c) *No poseer antecedentes penales, ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.*
- d) *Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.*
- e) *No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.*
- f) *Los demás que se señale para cada concurso”. (Énfasis nuestro)*



² Numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993.



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

- 2.9 Estando a lo establecido en el inciso f) del artículo 7 de la LMEP, las entidades públicas se encontrarían facultadas a establecer requisitos razonables para el acceso al empleo público -en las bases de cada concurso- como por ejemplo: que el postulante no cuente con ningún tipo de sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- 2.10 Lo descrito en el párrafo anterior tiene sustento en la finalidad preventiva-represora³ de la sanción administrativa disciplinaria, que busca desincentivar y reprimir la conducta contraria a derecho, además de contribuir a que las sanciones impuestas a los servidores puedan ser eficaces; lo cual concuerda con la finalidad de la actuación de la Administración Pública que sirve a la protección del interés general, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general⁴.

De lo contrario, se generaría un incentivo perverso, en el entendido de que cualquier persona con sanción administrativa vigente podría acceder a otro puesto laboral en la Administración Pública y con ello evitaría que la sanción impuesta no cumpla su finalidad.

Sobre la imposibilidad de adjudicar plazas vacantes a docentes inhabilitados

- 2.11 El artículo 52º de la Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial (en adelante LRM), concordante con el artículo 85º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2013-ED, establece lo siguiente:

“Artículo 52. Inhabilitación

La inhabilitación impide al servidor ejercer función docente pública durante un determinado lapso, por haber sido sancionado como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que lo hace desmerecedor del ejercicio docente público, tales como:

- a) Las sanciones administrativas de suspensión y cese temporal implican la inhabilitación del ejercicio de la función docente hasta el término de la sanción.**
- b) La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño de función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años.**
- c) Por resolución judicial firme que dispone la inhabilitación conforme al artículo 36 del Código Penal, el profesor queda inhabilitado, según los términos de la sentencia.**
- d) El profesional de la educación condenado por delito de terrorismo o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionario y de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de ingresar al servicio público en el Sector Educación.**



³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Gaceta Jurídica 2001, Lima, p. 514.* El autor señala: “Por el juicio de adecuación tenemos que la medida sancionadora debe ser un medio jurídico idóneo y coherente para lograr el fin u objetivo previsto por el legislador al habilitar la potestad sancionadora sobre determinada actividad. Constituye una valoración sobre la eficacia de la sanción a aplicarse para conseguir la finalidad represiva y preventiva sobre la comisión de los ilícitos.

⁴ Artículo III del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS.

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

e) *El docente destituido por conducta de hostigamiento sexual conforme al literal f) del artículo 49 de la Ley, queda inhabilitado permanentemente para desempeñar cualquier cargo de las áreas de desempeño laboral docente” (El resaltado es nuestro)*

2.12 Asimismo, es preciso señalar que conforme a lo establecido en el artículo 104 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, las resoluciones de sanción generadas en procesos administrativos disciplinarios no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno.

2.13 Por su parte, en el numeral 5.7 de la Directiva N° 001-2019-MINEDU, se establece que son requisitos para la adjudicación de una plaza vacante, entre otros, los siguientes:

“5.7 DE LOS REQUISITOS:

5.7.1 Requisitos Generales

(...)

5.7.1.3 *No haber sido condenado por delito doloso. Se acredita con el original de la declaración jurada según formato del Anexo 5, debidamente firmada por el postulante.*

5.7.1.4 *No haber sido condenado por el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos, así como los delitos previstos en la Ley N° 29988 y los literales c) y j) del artículo 49 de la LRM. Se acredita con el original de la declaración jurada según formato del Anexo 5, debidamente firmada por el postulante.*

5.7.1.5 **No encontrarse inhabilitado para ejercer la función pública.** *Se acredita con el original de la declaración jurada según formato del Anexo 5, debidamente firmada por el postulante.*

(...)” (El resaltado es nuestro)

2.14 En ese sentido, de acuerdo con el numeral 5.7.1.5 del Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU, concordado con el artículo 52° de la LRM y su Reglamento, en el marco del proceso de contratación docente, el Comité de Contratación no podrá adjudicar plazas vacantes -entre otros- al profesor que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de la función pública.

2.15 Finalmente, es preciso indicar que cualquier consulta adicional con respecto a la interpretación y/o aplicación de las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU, corresponderá ser dirigida al Ministerio de Educación, a efectos que sea atendida de acuerdo a sus atribuciones.

Conclusiones

3.1 La inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que regulan la inhabilitación han dispuesto que aquella persona que es despedida o destituida se encuentra impedida de ejercer la función pública por un lapso de hasta cinco años, inclusive si dicha función se realiza ad honorem. De esa manera, la inhabilitación de un servidor o funcionario derivada de una sanción por destitución o despido, prohíbe su reingreso a



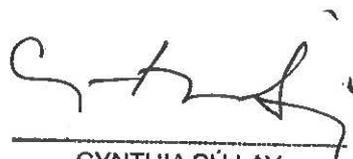


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

cualquiera de las entidades de la administración pública, así como el ejercicio de la función pública, inclusive para ocupar cargos de elección popular directa y universal.

- 3.2 Para el acceso al empleo público se debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.3 Las entidades públicas se encontrarían facultadas a establecer requisitos razonables para el acceso al empleo público -en las bases de cada concurso- como por ejemplo: que el postulante no cuente con ningún tipo de sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Lo señalado, tiene sustento en la finalidad preventiva-represora de la sanción administrativa disciplinaria, que busca desincentivar y reprimir la conducta contraria a derecho, además de contribuir a que las sanciones impuestas a los servidores puedan ser eficaces; lo cual concuerda con la finalidad de la actuación de la Administración Pública que sirve a la protección del interés general, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.
- 3.4 De acuerdo con el numeral 5.7.1.5 del Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU, concordado con el artículo 52º de la LRM y su Reglamento, en el marco del proceso de contratación docente, el Comité de Contratación no podrá adjudicar plazas vacantes -entre otros- al profesor que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de la función pública.
- 3.5 Es preciso indicar que cualquier consulta adicional con respecto a la interpretación y/o aplicación de las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU, corresponderá ser dirigida al Ministerio de Educación, a efectos que sea atendida de acuerdo a sus atribuciones.

Atentamente,



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

