"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO Nº 835 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Presentación de documentos falsos durante un proceso de selección

Referencia : Oficio N° 000751-2019-GR.LAMB/GERESA/HLM.CH/DE [3206181 – 0]

Fecha : Lima, 06 JUN. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo consulta a SERVIR si en el caso de la falsificación de documentos, ¿se debe abrir un procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en cuenta la prescripción de plazos y que aún siguen laborando en la entidad bajo la plaza ganada en dicho concurso? ¿Procede la destitución automática? ¿Qué medidas correctivas se puede tomar en este caso?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 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 que adopte cada Entidad.

2.2 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.

2.3 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 lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a las materias consultadas.

Sobre la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.4 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 2014[1], lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laboral (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 – CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.

2.5 Siendo así, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por la faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de sus funciones o de la presentación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondientes, previo

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

[1] *DUODÉCIMA.- 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 el 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.

procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

2.6 En ese sentido, el procedimiento administrativo 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 disciplinario.

2.7 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 falta 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 permanente dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad.

2.8 En ese sentido, deberá tenerse en consideración que a diferencia de una falta instantánea, la cual se produce o consuma en un momento determinado, sin producir una situación antijurídica duradera; en la falta permanente se mantiene la conducta infractora, no siendo los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta misma, en cuyo caso el cómputo del plazo de prescripción se producirá desde que cesa la conducta infractora[2].

III. Conclusiones

3.1. El 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 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laboral (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 – CAS).

3.2. El procedimiento disciplinario es aplicable a la persona que tiene la condición de servidor por la comisión de alguna falta en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones; sin embargo, de no tener dicha condición no es posible instaurar dicho procedimiento, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda.

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

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

[2] BACA, Víctor Sebastián. "La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley de Procedimiento Administrativo General (en especial, análisis de los supuestos de infracciones permanentes y continuadas)". Revista Derecho y Sociedad N° 37. Año 2012, pág. 268.