



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° 506 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Competencia del Tribunal del Servicio Civil
b) Sobre el régimen disciplinario aplicable a docentes universitarios y personal administrativo
c) De la presentación de documentación falsa durante un proceso de selección

Referencia : Documento con registro N° 0006301-2019

Fecha : Lima, 03 ABR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) El concurso público de acceso a la docencia ordinaria en una universidad pública, cuya primera instancia es el Decano de la Facultad y la segunda es el Rector ¿Es revisable por el Tribunal de SERVIR? o ¿La resolución del Rector agota la vía administrativa?
- b) ¿Qué órgano o entidad es competente para sancionar a un postulante que presentó declaración falsa en un concurso público de acceso a la docencia ordinaria en una universidad pública?
- c) ¿Qué sanción y qué norma regula la presentación de declaración falsa en un concurso público de acceso a la docencia ordinaria en una universidad pública?
- d) ¿SERVIR es competente para sancionar a los funcionarios que cometieron irregularidades en el concurso público de acceso a la docencia ordinaria en una universidad pública?

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 por cada Entidad.

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.





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”

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 el consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil para resolver recursos de apelación en el régimen de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria

2.5 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 1180-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, el cual concluyó, entre otros, lo siguiente:

“3.1 Las universidades públicas se encuentran comprendidas en el SAGRH, cuya rectoría ejerce SERVIR, por lo cual deberán observar, en lo que les compete a su personal administrativo, las resoluciones que emita en materia de gestión del empleo y acceso al servicio civil, entre otras, en cuanto estas constituyen lineamientos del ente rector del Sistema Administrativo.

3.2 El TSC resulta competente para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación, únicamente, del personal administrativo de las universidades públicas sobre materias de su competencia, con excepción de los vinculados con procesos disciplinarios. Respecto de las impugnaciones interpuestas por docentes universitarios, resultará competente para resolver las mismas, la autoridad designada según lo regulado en la Ley N° 30220.”

Sobre el régimen disciplinario aplicable a docentes universitarios y personal administrativo

2.6 Al respecto, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento².

2.7 Por otro lado, los trabajadores y servidores de los regímenes especiales, entre ellos, el régimen especial de la LU, no están comprendidos bajo el régimen laboral de la LSC; no obstante, el régimen disciplinario que regula la LSC se aplica supletoriamente, es decir, en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto por la norma especial, de acuerdo a lo establecido en el inciso b) de la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC.

¹ UNDÉCIMA.- 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 al 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.

² “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 (...)”.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 2.8 Estando a las normas expuestas, los docentes universitarios, al pertenecer a la carrera especial regulada por la LU, están sujetos al régimen disciplinario regulado por dicha ley, aplicándoseles únicamente de forma supletoria el régimen disciplinario de la LSC.

Por otra parte, el personal administrativo de las universidades se sujeta al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la LSC y su reglamento.

Sobre la presentación de documentación falsa durante un proceso de selección de docentes universitarios

- 2.9 En principio, cabe indicar que los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurrir en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el artículo 89 de la LU.
- 2.10 En ese sentido, el procedimiento disciplinario será aplicable a una persona que tiene la condición de "docente" (servidor público) 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 docente (servidor público) al momento de cometerse el hecho no es posible instaurar un procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la LU.
- 2.11 Es así que en el escenario de un proceso de convocatoria o concurso público de méritos en el cual el postulante, no tiene la condición de docente (servidor público), y cuya presentación de documentación falsa o fraudulenta se realiza antes de entablar vínculo con la entidad, no correspondería determinar responsabilidad disciplinaria en el marco de la LU, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda.
- 2.12 Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en caso las Universidades Públicas imputen al presunto infractor (docente) el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato). En ese contexto se debe entender que el presunto infractor ya tenía la condición de docente; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la LU.

Asimismo, conforme a la imputación de la falta descrita en el párrafo anterior nos encontraríamos ante una falta permanente³ dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad.

- 2.13 Finalmente, cabe señalar que corresponde a las Universidades Públicas, a través de las autoridades competentes del proceso administrativo disciplinario en el marco de la LU, determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria e identificar la falta en que pueda haber incurrido el docente, de ser el caso, aplicar las sanciones que corresponda.



³ Baca Oneto, Víctor Sebastián. "La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (En especial, análisis de los supuesto de infracciones permanentes y continuadas)". Revista Derecho & Sociedad N° 37. Año 2012. Pg.. 268. "Son aquellas en donde el administrado se mantiene en una situación infractora, cuyo mantenimiento le es imputable. (...) no son los efectos jurídicos de la conducta infractora las que persisten, sino la conducta misma."



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”

III. Conclusiones

- 3.1 Sobre la competencia del Tribunal del Servicio Civil para resolver recursos de apelación del régimen de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria (en adelante, LU), nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 1180-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe.
- 3.2 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 3.3 Los trabajadores y servidores de los regímenes especiales, entre ellos, el régimen especial de la LU, no están comprendidos bajo el régimen laboral de la LSC; no obstante, el régimen disciplinario que regula la LSC se aplica supletoriamente, es decir, en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto por la norma especial, de acuerdo a lo establecido en el inciso b) de la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC.
- 3.4 El procedimiento disciplinario será aplicable a una persona que tiene la condición de “docente” (servidor público) 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 docente (servidor público) al momento de cometerse el hecho no es posible instaurar un procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la LU.
- 3.5 En caso las Universidades Públicas imputen al presunto infractor (docente) el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato). En ese contexto se debe entender que el presunto infractor ya tenía la condición de docente; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la LU.
- 3.6 Corresponde a las Universidades Públicas, a través de las autoridades competentes del proceso administrativo disciplinario en el marco de la LU, determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria e identificar la falta en que pueda haber incurrido el docente, de ser el caso, aplicar las sanciones que corresponda.

Atentamente,

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



CSL/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019