



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”

INFORME TÉCNICO N° 016 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la sanción disciplinaria que constituye impedimento para la contratación en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Documento con registro N° 0038412-2018

Fecha : Lima, **04 ENE. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR sobre la posibilidad de que un servidor público nombrado o contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, sancionado con medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones puede prestar servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 o como locador de servicios.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Sobre los contratos de locación de servicios

- 2.5 Las personas que brindan servicios al Estado bajo la modalidad de servicios no personales, es decir como locadores de servicio, no están subordinados al Estado, sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil¹ y sus normas complementarias, cuya contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique en modo alguno una vinculación de carácter laboral o estatutaria con el Estado.
- 2.6 Por tanto, debemos señalar que SERVIR no tiene competencia sobre las relaciones de naturaleza civil que se den en la Administración Pública, dado que sólo es competente para interpretar las normas pertinentes al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, en su calidad de ente rector del referido sistema.

Sobre la inhabilitación como impedimento para la contratación en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 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 En el caso del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), se ha establecido como requisitos para su celebración -entre otros- no contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 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.
- 2.9 Estando a las normas expuestas, se advierte que el postulante no debe contar con sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, ello a efectos de la postulación en una convocatoria CAS y posterior celebración del CAS.

Sobre la posibilidad que la sanción administrativa vigente e inscrita constituya un requisito para el acceso al empleo público

- 2.10 Por otro lado, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (la propia naturaleza del régimen CAS), a los servidores públicos sujetos a dicho régimen le son aplicables la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, entre otras disposiciones.

¹ Artículos: 1756, literal a), 1764, 1765, 1766, 1767, 1768, 1769, 1770.

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



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”

2.11 Así, el artículo 7 de la 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)

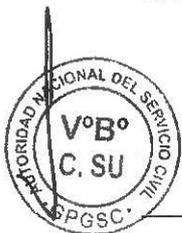
2.12 Estando a las normas expuestas y conforme al inciso f) del artículo 7 de la LMEP, las entidades públicas se encontrarían facultadas a establecer requisitos razonables para el acceso al empleo público -en las bases de cada concurso- como por ejemplo: que el postulante no cuente con ningún tipo de sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

2.13 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.

III. Conclusiones

3.1 Las personas que brindan servicios al Estado como locadores de servicio, no están subordinados al Estado, sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil y sus normas complementarias cuya contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique una vinculación y reconocimiento de naturaleza laboral o estatutaria con el mismo.



³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 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.”

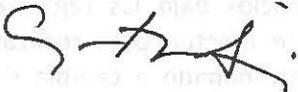
⁴ Artículo III del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

- 3.2 SERVIR no tiene competencia sobre las relaciones de naturaleza civil que se den en la Administración Pública, dado que sólo es competente para interpretar las normas pertinentes al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, en su calidad de ente rector del referido sistema.
- 3.3 La Constitución Política reconoce el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley; 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.
- 3.4 Para efectos de la postulación en una convocatoria bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y posterior celebración del contrato, el postulante no debe contar con sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- 3.5 Para el acceso al empleo público se debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.6 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.
- 3.7 Lo descrito en el párrafo anterior 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.

Atentamente,


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