"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 1348 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Pago de remuneraciones, vacaciones truncas y/o no gozadas y aguinaldo a servidor CAS que realizó labor efectiva pese a encontrarse inhabilitado

Referencia : Oficio Nº 704-2018/SG/OAJ/ACFFAA.

Fecha : Lima, 05 SET. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas consulta a SERVIR lo siguiente:

a) Si un servidor sujeto al régimen del D.L. Nº 1057 (CAS) realizó labor efectiva en una entidad pese a tener inhabilitación para ejercer la función pública, habiéndose extinguido su vínculo recién luego de diez (10) meses de haber adquirido la condición de inhabilitado, ¿Correspondería el pago de vacaciones truncas y/o no gozadas?

b) ¿Correspondería realizar el pago por concepto de aguinaldo y por los días trabajados durante el mes de julio de 2018?

c) ¿Qué acciones deben realizarse de los pagos ejecutados durante el período en el que el trabajador se encontraba inhabilitado para laborar con el Estado?

d) ¿Correspondería emitir constancia de trabajo al trabajador?

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.

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

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 la inhabilitación para ejercer función pública y el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles

2.4 En principio, es de mencionar 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, o por responsabilidad administrativa funcional (en el caso de la Contraloría General de la República), la misma está relacionada al ejercicio de la función pública.

2.5 Así, la inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que la regulan han dispuesto que aquella persona sobre la cual recae dicha sanción se encuentra impedida de ejercer la función pública, inclusive si dicha función se realiza ad honorem.

De esa manera, la inhabilitación de un servidor o funcionario, 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.

2.6 Por otra parte, es menester señalar que el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 1295[1] modificó el artículo 242º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableciendo que el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, así como aquellas sanciones penales impuestas de conformidad con 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.

2.7 Asimismo, en el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1295 se señala lo siguiente:

> ***"Artículo 2. Impedimentos***
> *2.1 Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrean la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, no pudiendo reingresar a prestar servicios al Estado o a empresa del Estado, bajo cualquier forma o modalidad, por dicho plazo. Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado.*
> *2.2 Las personas 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, no pueden prestar servicios a favor del Estado, bajo cualquier forma o modalidad. La inscripción de la condena en el Registro de Sanciones para servidores civiles es obligatoria. En caso se encuentren bajo alguna modalidad de vinculación con el Estado, éste debe ser resuelta".* (Énfasis es nuestro)

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

2.8 En esa línea, de acuerdo al artículo 4º del Decreto Legislativo N° 1295, en todo proceso de incorporación de personas al Estado es obligación de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, verificar de modo previo a la vinculación que la persona no se

[1] Publicado el 30 de diciembre de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.

encuentre inhabilitado para ejercer función pública conforme al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. La no verificación de dicha información, así como la contratación de una persona inscrita en el registro referido, es considerada falta administrativa disciplinaria.

2.9 Adicionalmente, cabe señalar que la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1295 indica que a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, debe entenderse que toda referencia normativa al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, alude al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

2.10 Por otra parte, de acuerdo a la Duodécima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se le encargó a SERVIR aprobar las directivas necesarias referidas al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD. Siendo así, es de señalar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 264-2017-SERVIR/PE de fecha 12 de diciembre de 2017, se aprobó la *"Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles"* (en adelante, la Directiva).

2.11 Entonces, tenemos que en el numeral 6.4.2 de la Directiva se establece que las sanciones materia de inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra servidores civiles son las siguientes:

a) Multa, suspensión, cese temporal, destitución, despido, inhabilitación a ex servidor, independientemente de su régimen laboral, así como otras sanciones producto de la integración de los Registros a que se refiere la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1295.
b) Suspensión temporal e inhabilitación, derivadas de la responsabilidad administrativa funcional, impuestas por la Contraloría General de la República y el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas.
c) Las sanciones penales impuestas por el Poder Judicial mediante sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada, por los delitos previstos en el numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1295 y el artículo 1 de la Ley N° 29988.
d) Las inhabilitaciones impuestas por el Poder Judicial mediante sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada, en los supuestos de los numerales 1 y 2 del artículo 36 del Código Penal.
e) Otras determinadas mediante ley expresa.

2.12 Siendo ello así, queda claro que en tanto se encuentre vigente la sanción de inhabilitación impuesta a un servidor o funcionario, dicha persona no podría ingresar, reingresar o permanecer laborando para la administración pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación.

Solo se permitiría una nueva vinculación con el Estado una vez que haya transcurrido el plazo de la inhabilitación; para tal efecto, se deberá verificar su estado en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Sobre el pago de remuneraciones, vacaciones truncas y/o no gozadas y aguinaldo a servidor CAS que realizó labor efectiva pese a encontrarse inhabilitado

2.13 Si bien conforme a lo establecido en el acápite precedente no resulta posible que un servidor inhabilitado para el ejercicio de la función pública desempeñe labores en alguna entidad pública bajo cualquier régimen o modalidad contractual en tanto se encuentre vigente dicha sanción, debe

tenerse presente que de acuerdo al último párrafo del artículo 23º de la Constitución Política del Perú: *"Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."*

2.14 Asimismo, es de señalar que de acuerdo a los literales a), e), f) y l) del artículo 6º del Decreto Legislativo Nº 1057[2], el contrato administrativo de servicios otorga al trabajador el derecho a percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales y un certificado de trabajo al término del contrato.

De la misma manera, de acuerdo a los artículos 8.5 y 8.6 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM (en adelante, Reglamento CAS), los servidores sujetos al régimen CAS gozan del pago de vacaciones no gozadas y vacaciones truncas[3].

2.15 En ese sentido, se advierte que a través de normas de carácter imperativo se ha previsto y desarrollado los derechos inherentes a los servidores sujetos al régimen laboral del D.L. Nº 1057, los cuales se derivan justamente de la prestación efectiva de servicios, siendo estos el derecho al pago de una remuneración, el pago de las vacaciones truncas y/o no gozadas generadas y el pago de los aguinaldos conforme a las normas que los regulan.

2.16 Ahora bien, en el contexto de la consulta formulada, pueden presentarse dos escenarios en los cuales un servidor con inhabilitación vigente indebidamente se encuentre desempeñando labores en un Entidad pública: (i) Que el servidor hubiera sido incorporado a la Entidad pese a contar con inhabilitación vigente y (ii) Que el servidor hubiera ingresado a la Entidad cuando no tenía inhabilitación, pero posteriormente fue sancionado con dicha medida, sin que se le hubiera desvinculado.

2.17 En ambos supuestos antes mencionados, si bien la contratación y/o permanencia en la Entidad de un servidor con inhabilitación vigente constituye una trasgresión a lo previsto en el artículo 2.1º del Decreto Legislativo Nº 1295 (reseñado en el numeral 2.7 precedente), lo cierto es que la Entidad no podría desconocer los derechos que le correspondería percibir a dicho servidor como consecuencia de su vinculación laboral (pago de remuneración, vacaciones, aguinaldos y certificado de trabajo) por encontrarse reconocidos los mismos en normas de carácter imperativo; no obstante, compraba la condición de inhabilitado del servidor, la entidad deberá dar por terminada automáticamente la vinculación.

Asimismo, corresponderá a la Entidad proceder al deslinde de las responsabilidades administrativas a que hubiera lugar por parte de los servidores y/o funcionarios que hubieran contratado al servidor sin verificar que el mismo se encontraba inhabilitado, o que hubieran permitido su permanencia en la Entidad pese a su condición, ya sea a través de la renovación de su contrato o

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

[2] Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

[3] **Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM**

"(...)

8.5. Si el contrato concluye al año de servicios o después de éste sin que se haya hecho efectivo el respectivo descanso físico, el trabajador percibe el pago correspondiente al descanso físico acumulado y no gozado por cada año de servicios cumplido y, de corresponder, el pago proporcional dispuesto en el párrafo siguiente.

8.6. Si el contrato se extingue antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, el trabajador tiene derecho a una compensación a razón de tantos dozavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad. El cálculo de la compensación se hace en base al cincuenta por cien (50%) de la retribución que el contratado percibía al momento del cese.

como consecuencia de no haber aplicado la causal de extinción del contrato descrita en el literal g) del artículo 10º del Reglamento CAS[4], pues ello implicaría la trasgresión a las obligaciones descritas en el artículo 4º del Decreto Legislativo Nº 1295[5], consistentes en la verificación del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles en todo proceso de incorporación de las Entidades públicas, así como la revisión de la publicación mensual de los nuevos inscritos en el referido registro, realizada por SERVIR.

III. Conclusiones

3.1 La inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que la regulan han dispuesto que aquella persona sobre la cual recae dicha sanción se encuentra impedida de ejercer la función pública, inclusive si dicha función se realiza ad honorem.

3.2 En virtud a lo previsto en el literal b) del numeral 6.4.2 de la Directiva, las sanciones de suspensión temporal e inhabilitación derivadas de responsabilidad administrativa funcional impuestas por la Contraloría General de la República y el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

3.3 En tanto se encuentre vigente la sanción de inhabilitación impuesta a un servidor o funcionario, dicha persona no podría reingresar a laborar para la administración pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación.

3.4 De acuerdo al último párrafo del artículo 23º de la Constitución Política del Perú: *"Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."*. Asimismo, de acuerdo a los literales a), e), f) y l) del artículo 6º del Decreto Legislativo Nº 1057[6], el contrato administrativo de servicios otorga al trabajador el derecho a percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales y un certificado de trabajo al término del contrato.

3.5 Si bien la contratación y/o permanencia en la Entidad de un servidor con inhabilitación vigente constituye una trasgresión a lo previsto en el artículo 2.1º del Decreto Legislativo Nº 1295, lo cierto es que la Entidad no podría desconocer los derechos que le correspondería percibir a dicho servidor como consecuencia de su vinculación laboral (pago de remuneración, vacaciones, aguinaldos y certificado de trabajo) por encontrarse reconocidos los mismos en normas de carácter

---

[4] **Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM**
"Artículo 10.- Extinción del contrato
El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:
(...)
g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses."

[5] **Decreto Legislativo Nº 1295**
"(...)
Artículo 4. Obligación de consulta
4.1 En todo proceso de incorporación de personas al Estado, sea cual fuere la modalidad, es obligación de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades a que hace referencia el numeral 3.1 del artículo 3 de la presente norma, verificar de modo previo a la vinculación, que la persona no se encuentre inhabilitado para ejercer función pública conforme al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
4.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil publica mensualmente en su página web, la relación de los nuevos inscritos en el mes correspondiente. Los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces deben revisar el referido listado.
4.3 La no verificación de la información contenida en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, así como la contratación de una persona inscrita en el mismo, es considerada falta administrativa disciplinaria."

[6] Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

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

imperativo; no obstante, compraba la condición de inhabilitado del servidor, la entidad deberá dar por terminada automáticamente la vinculación.

Asimismo, corresponderá a la Entidad proceder al deslinde de las responsabilidades administrativas a que hubiera lugar por parte de los servidores y/o funcionarios que hubieran contratado al servidor sin verificar que el mismo se encontraba inhabilitado, o que hubieran permitido su permanencia en la Entidad pese a su condición, ya sea a través de la renovación de su contrato o como consecuencia de no haber aplicado la causal de extinción del contrato descrita en el literal g) del artículo 10º del Reglamento CAS[7], pues ello implicaría la trasgresión a las obligaciones descritas en el artículo 4º del Decreto Legislativo Nº 1295[8], consistentes en la verificación del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles en todo proceso de incorporación de las Entidades públicas, así como la revisión de la publicación mensual de los nuevos inscritos en el referido registro, realizada por SERVIR.

Atentamente,

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

CSL/abs/ear.
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018.

[7] **Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM**
"Artículo 10.- Extinción del contrato
El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:
(...)
g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses."

[8] **Decreto Legislativo Nº 1295**
"(...)
Artículo 4. Obligación de consulta
4.1 En todo proceso de incorporación de personas al Estado, sea cual fuere la modalidad, es obligación de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades a que hace referencia el numeral 3.1 del artículo 3 de la presente norma, verificar de modo previo a la vinculación, que la persona no se encuentre inhabilitado para ejercer función pública conforme al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
4.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil publica mensualmente en su página web, la relación de los nuevos inscritos en el mes correspondiente. Los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces deben revisar el referido listado.
4.3 La no verificación de la información contenida en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, así como la contratación de una persona inscrita en el mismo, es considerada falta administrativa disciplinaria."