



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 530-2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la presentación de documentos falsos durante un proceso de selección.

Referencia : Oficio N° 037-2018-ZRVIII-SHYO/UAJ

Fecha : Lima, **09 ABR. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Existe la posibilidad de iniciar procedimiento administrativo disciplinario a servidores o ex servidores que durante un procedimiento de contratación administrativa de servicios presentaron documentación presuntamente falsa, considerando que el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 establece que son faltas las demás que señale la ley, lo cual nos remite al artículo IV de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en cuyo numeral 1.7 y 1.6, hacen mención al principio de presunción de veracidad y privilegio de controles posteriores aplicando la sanción pertinente.
- b) Se puede dar por extinguido el contrato administrativo de servicios conforme al literal f) del numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, cuando como producto del control posterior se ha advertido documentación presuntamente falsa, considerando que una de las obligaciones normativas a todo servidor es la buena fe laboral respetando el principio de legalidad, presunción de veracidad y privilegio de control posterior.

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.
- 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





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la presentación de documentación falsa durante un proceso de selección bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 Al respecto, corresponde remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 349-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó -entre otros lo siguiente- lo siguiente:

“(…)

- 3.1 *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.*
- 3.2 *En caso una persona no cumpla con los requisitos establecidos por ley, en los documentos de gestión y en el perfil del puesto sometido a concurso público de méritos, se configuraría la causal para declarar la nulidad de oficio del acto en virtud del cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordante con el artículo 211º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, observando el plazo prescriptorio.”*

- 2.5 Bajo ese marco, respecto a la consulta a), es de señalar que no resultaría posible iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, bajo los alcances del régimen disciplinario de la LSC, contra un servidor por hechos cometidos durante su participación en el proceso de postulación a su puesto en la entidad, ello sin perjuicio de la responsabilidades civil y penal a que pudiera haber lugar, las cuales corresponderán ser ventiladas a través de la instancia correspondiente.
- 2.6 Con relación a la consulta b), en principio, es de señalar que el supuesto de hecho que justificaría la aplicación de lo previsto en el literal h) del artículo 13º del Decreto Legislativo N° 1057, es “(…) *el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.*”; siendo ello así, se colige que para esos efectos resulta necesaria la existencia previa de una relación laboral, es decir, que el acto constituya el incumplimiento de las obligaciones del servidor en el marco de su relación laboral con la entidad, la cual no existe al momento de la postulación.



Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en caso las entidades públicas imputen al presunto infractor 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 servidor civil; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus normas de desarrollo.



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

- 2.7 De otra parte, debe precisarse que en el caso de haber presentado un servidor documentación falsa en el proceso de postulación al cargo que ejerce en la entidad, esta última podrá declarar la nulidad del acto a través del cual se dispuso la incorporación del referido servidor de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y el artículo 211º de Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 Así, no resultaría posible iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, bajo los alcances del régimen disciplinario de la LSC, contra un servidor por hechos cometidos durante su participación en el proceso de postulación a su puesto en la entidad, ello sin perjuicio de la responsabilidades civil y penal a que pudiera haber lugar, las cuales corresponderán ser ventiladas a través de la instancia correspondiente.
- 3.3 El supuesto de hecho que justificaría la aplicación de lo previsto en el literal h) del artículo 13º del Decreto Legislativo N° 1057, es "(...) *el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.*"; siendo ello así, se colige que para esos efectos resulta necesaria la existencia previa de una relación laboral, es decir, que el acto constituya el incumplimiento de las obligaciones del servidor en el marco de su relación laboral con la entidad, la cual no existe al momento de la postulación.

Atentamente,



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

