



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° 526 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Fiscalización posterior en materia de procesos de selección en el servicio civil

Referencias : Oficio N° 069-2018-CENFOTUR/DN

Fecha : Lima, **05 ABR. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante los documentos de la referencia, la Directora Nacional del Centro de Formación en Turismo consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Los procesos de selección que se den en el marco del servicio civil son procedimientos de aprobación automática, evaluación previa o de naturaleza de procedimiento administrativo? De ser negativa la respuesta ¿es obligatoria o facultativa el mínimo legal 10% de fiscalización posterior a dichos procesos y las demás disposiciones establecidas en el numeral 33.2 del artículo 33° del TUO de la Ley N° 27444? Si fuera facultativa ¿la entidad debe regular en sus normas internas los mínimos legales para la fiscalización posterior a dichos procesos?
- b. Si un servidor civil presento información, documentación o declaraciones juradas falsas o fraudulentas al momento de la postulación del proceso de selección que se den en el marco del servicio civil, detectándose posteriormente dicha situación producto de la fiscalización posterior que hace la entidad, así como habiéndose instaurado un procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057, ¿se puede instaurar posteriormente un procedimiento administrativo sancionador por infracción administrativa contemplada en el numeral 33.3 del artículo 33° del TUO de la Ley N° 27444 sin vulnerar el principio de non bis ídem?
- c. De iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario ¿se requiere obligatoriamente declarar previamente la nulidad del proceso de selección en el extremo de declararlo ganador para poder iniciarle el referido procedimiento administrativo disciplinario? Asimismo ¿la entidad se encuentra obligada informar de dicha situación producto de la fiscalización posterior a la Central de Riesgo Administrativo establecida en el numeral 33.4 del artículo 33° del TUO de la Ley N° 27444 sin haberse emitido resolución de sanción y solo por el mero hecho de la fiscalización posterior?
- d. ¿si un postulante que no alcanzo una vacante en un proceso de selección presento información, documentación o declaraciones juradas falsas o fraudulentas al momento de la postulación del proceso de selección que se de en el marco de la Ley del Servicio Civil, detectándose posteriormente dicha situación producto de la fiscalización posterior que hace la entidad se le debe instaurar un procedimiento administrativo disciplinario en la Ley del Servicio Civil o debe iniciarse un procedimiento administrativo sancionador por infracción contemplada en el numeral 33.4 del artículo 33° del TUO de la Ley N° 27444 sin haberse emitido resolución de sanción y solo por el mero hecho de la fiscalización posterior?





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”

- e. ¿si un postulante que alcanzo una vacante en un proceso de selección presento información, documentación o declaraciones juradas falsas o fraudulentas al momento de la postulación del proceso de selección que se den en el marco de la Ley del Servicio Civil, detectándose antes de la suscripción del contrato respectivo por motivo de denuncia se debe declarar la nulidad del proceso de selección, iniciar un procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil o debe iniciarse un procedimiento sancionador por infracción administrativa contemplada en el numeral 33.3 del artículo 33° del TUO de la Ley N° 27444?

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

### De los alcances de la fiscalización posterior en los concursos públicos de méritos

- 2.4 Al respecto, nos remitiremos al Informe Técnico N° 867-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) el cual señala en sus numerales 2.6 y 2.8 lo siguiente:

*“2.6 Los concursos públicos de méritos, en tanto procesos de selección en los que en función a la medición de variables objetivas y reglas de transparencia se recluta a personal idóneo para acceder al servicio civil, no pueden ser calificados como un procedimiento de aprobación automática en los términos establecidos en el artículo 31° de la Ley N° 27444.*

*(...)*

- 2.8 *De otro lado, cabe señalar que el Decreto Supremo N° 096-2007-PCM, tiene por finalidad disponer normas y lineamientos aplicables a las acciones de fiscalización posterior en los procedimientos administrativos sujetos a aprobación automática (entre los cuales no se encuentran como se señaló líneas arriba los concursos públicos de méritos) o a aprobación previa. Por tanto, en concordancia con lo señalado en los párrafos precedentes, sus disposiciones relativas a fiscalización posterior en base a muestreos no son de aplicación a los concursos públicos de méritos. Sin perjuicio de lo antes indicado, es pertinente mencionar que en tanto la referida norma tiene una jerarquía normativa inferior a la Ley N° 27444, regula mínimos relativos a la fiscalización posterior los cuales pueden ser superados de contarse con los recursos necesarios para tal efecto.” (el resaltado es nuestro)*





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”

- 2.5 De esta manera, las reglas de fiscalización posterior para procedimientos de aprobación automática, prevista en el artículo 32° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 06-2017-JUS, no son aplicables a los concursos públicos de méritos que realizan en las entidades.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, debemos indicar que las entidades públicas pueden establecer a través de disposiciones internas, siempre que cuenten con los recursos humanos, materiales y presupuestales necesarios para lograr tal fin, la fiscalización posterior de los expedientes que han sido parte de procesos de selección.

#### De la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil

- 2.7 Al respecto, indicamos que 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<sup>1</sup>, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.
- 2.8 Siendo así, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por las faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondiente, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.
- 2.9 En ese sentido, el procedimiento disciplinario 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 disciplinaria.
- 2.10 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 servidor, y cuya presentación de documentación falsa o fraudulenta se realiza antes de entablar vínculo con la entidad, no correspondería determinar responsabilidad disciplinaria, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda.

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.



<sup>1</sup> 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.



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”

**De la nulidad de oficio establecida por la Ley N° 28175 en el marco de un proceso de convocatoria o concurso público de méritos**

2.11 Atendiendo a lo señalado en el primer párrafo del numeral 2.6 del presente informe, y tratándose de una persona que antes de adquirir la condición de servidor no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 7<sup>o2</sup> de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en los documentos de gestión de la entidad y señalados en las bases del concurso, ello es causal que autoriza la declaración de la nulidad del acto emitido en virtud del proceso de convocatoria por el cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la referida Ley:

*“Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso*

*La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.”.*

2.12 Por tanto, corresponderá a la entidad declarar nulo de oficio el acto administrativo que se emitió en virtud del proceso de convocatoria de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 211° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS:

- a) La nulidad de oficio sólo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, de no existir superior jerárquico, lo declarará el mismo funcionario que emitió el acto materia de nulidad.
- b) La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe a los dos (2) años, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos; de haber prescrito, se demandará la nulidad ante el poder judicial dentro de los dos (3) años siguientes a dicho hecho.

**III. Conclusiones**

3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.

3.2 Los procesos de selección se realizan en función a la medición de variables objetivas y reglas de transparencia se recluta a personal idóneo para acceder al servicio civil, no pueden ser calificados como un procedimiento de aprobación automática en los términos establecidos en el artículo 32° del TUO de la Ley N° 27444.



<sup>2</sup> Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público

Artículo 7.- Requisitos para postular

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) Los demás que se señale para cada concurso.



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”

- 3.3 Las disposiciones relativas a la fiscalización posterior en base a muestreos no son de aplicación a los concursos públicos de méritos.
- 3.4 Sin perjuicio de ello, las entidades puedan disponer a través de disposiciones internas, siempre que cuenten con los recursos humanos, materiales y presupuestales necesarios para lograr tal fin, que la fiscalización posterior de los expedientes que han sido parte de procesos de selección.
- 3.5 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.
- 3.6 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 9° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordante con el artículo 211° de 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.

Atentamente,

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

