



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° 349 -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° 01-2018-PRODUCE/EU003:FCHD-ACP/UAF-RRHH

Fecha : Lima, **06 MAR. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Responsable del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Administración y Finanzas de la UE 003 Fomento al CHD – A Comer Pescado consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Se puede iniciar procedimiento administrativo disciplinario a servidor o exservidores que durante un procedimiento de contratación de servicios CAS presentaron documentación presuntamente falsa?
- b) ¿Se puede declarar la nulidad del contrato CAS suscrito con el presunto infractor por haber presentado documentación falsa en el proceso de convocatoria CAS la cual ganó y a la fecha sigue trabajando?
- c) ¿Corresponde la devolución de los ingresos que este percibió durante la prestación de sus servicios en la entidad?
- d) ¿El Informe Técnico N° 244-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 27 de marzo de 2017, se puede considerar como precedente vinculante para iguales o similares casos?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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 la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil

- 2.3 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





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"

desde el 14 de setiembre de 2014¹, 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.

- 2.4 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.
- 2.5 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.
- 2.6 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.

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

- 2.7 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°² 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

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 Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

- Declaración de voluntad del postulante.
- Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.
- No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.
- Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- 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"

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."

- 2.8 De igual modo, en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS del Decreto Legislativo N° 1057, es nulo el acto cuando se haya vulnerado lo dispuesto por el artículo 4° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM³, en el que se señalan los impedimentos para contratar personal bajo dicho régimen.
- 2.9 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.
- 2.10 De otro lado, y conforme se señaló en el Informe Técnico N° 244-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) no es procedente la devolución de los ingresos percibidos por el servidor cuyo contrato es declarado nulo por haber infringido normas de acceso al empleo público, toda vez que de acuerdo a lo previsto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú "**nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (...)**". Asimismo, el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 24811, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, señala que "**El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado (...)**". En tal sentido, si bien es cierto estamos frente a un acto que presenta un vicio susceptible de nulidad, como lo es el contrato suscrito en virtud de un proceso de selección que contravino normas de carácter imperativo, también lo es que el



Artículo 4.- Impedimentos para contratar y prohibición de doble percepción

4.1. No pueden celebrar contratos administrativos de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.

4.2. Están impedidos de ser contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios quienes tienen impedimento, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, para ser postores o contratistas y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por la entidad pública.

4.3. Es aplicable a los trabajadores sujetos al contrato administrativo de servicios la prohibición de doble percepción de ingresos establecida en el artículo 3 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como el tope de ingresos mensuales que se establezca en las normas pertinentes.



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”

referido servidor prestó servicios efectivos en favor de la entidad, ante lo cual, por mandato constitucional y legal corresponde la contraprestación respectiva (remuneración).

No obstante, la entidad empleadora podrá solicitar ante el órgano jurisdiccional competente, mediante una demanda de responsabilidad civil extracontractual, el resarcimiento o indemnización por el daño causado.

Aspectos relacionados a la observancia de los Informes Técnicos emitidos por SERVIR

- 2.11 El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como entidad rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- 2.12 SERVIR como ente rector tiene, entre otras, la función de planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil. Asimismo, tiene la función de emitir opinión técnica vinculante en las materias señaladas⁴.
- 2.13 Las interpretaciones y opiniones vinculantes contenidas en Informes Técnicos que emite SERVIR son aprobadas por el Consejo Directivo, en observancia de los siguientes criterios⁵:
- Quando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema, produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características.
 - Quando se evidencie la necesidad de interpretar o dotar de contenido a conceptos jurídicos no determinados del Sistema.
 - Quando se evidencie la existencia de un vacío legal, que de continuar sin regulación, generaría una distorsión de las normas que conforman el Sistema.
 - Quando se evidencie la necesidad de cambiar una opinión/opinión vinculante.
 - Quando el Consejo Directivo considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.
- 2.14 De otro lado, SERVIR absuelve consultas 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.

Los pronunciamientos emitidos a través de los informes técnicos señalados expresan la posición técnico legal del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre determinadas materias consultadas por lo que deben ser consideradas en las actuaciones de los operadores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en cada entidad.

A tenor de lo antes señalado, es preciso indicar que SERVIR tiene la potestad de expedir informes vinculantes en los supuestos señalados en el numeral 2.6 del presente informe, de lo cual no es válido sostener que los informes técnicos de SERVIR que no tengan la condición de vinculantes puedan ser inobservados a la sola discreción de las entidades.



⁴ Artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

⁵ Aprobados por el Consejo Directivo de SERVIR en Sesión N° 005-2013, de fecha 31 de enero del 2013,



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"

- 2.16 En efecto, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en autoridad técnico normativa de dicho sistema⁶ y en tal sentido sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de la normativa relativa a dicho sistema fijan una posición que debe ser considerada por las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces de las entidades en su calidad de integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.17 Consecuentemente, lo señalado en el Informe Técnico N° 244-2017-SERVIR/GPGSC, debe ser seguido por las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces de las entidades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

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. 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 *nullidad 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.
- 3.3. Los pronunciamientos emitidos por SERVIR a través de los informes técnicos expresan la posición técnico *legal* del Ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre determinadas materias consultadas, por lo que lo señalado en estos debe ser considerado en las actuaciones de los operadores del referido sistema al interior de las entidades.
- 3.4. Lo *señalado* en el Informe Técnico N° 244-2017-SERVIR/GPGSC debe ser seguido por las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces de todas las entidades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Atentamente,


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

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018

⁶ Artículo 44° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

