



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 1048 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

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

Referencia : Oficio N° 099-2017-GRA/01/CR-ECC

Fecha : Lima, **13 SET. 2017**



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, Consejera Regional del Gobierno Regional de Apurímac consulta a SERVIR si un servidor sujeto al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios y que está sancionado por la comisión de falta grave con la suspensión sin goce de remuneraciones hasta por ciento ochenta (180) días calendario, puede ser contratado dentro del periodo de sanción por una entidad distinta a la entidad sancionadora.

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 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, la conclusión del presente informe no se encuentra vinculada necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En el documento de la referencia se nos consulta sobre la posibilidad de contratar a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, sancionado con suspensión, en una entidad distinta a la sancionadora, durante el periodo de la sanción. Como puede observarse, en la consulta no se precisa si la nueva contratación sería una de naturaleza civil o laboral (y si en caso fuese laboral, bajo qué régimen laboral); siendo ello así, para efectos de emitir opinión técnica, nos situaremos en el escenario de que esta nueva contratación – en entidad distinta a la sancionadora – sea una sujeta al régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057, dentro de cuyo marco se analizará qué sanción disciplinaria es la que constituye un impedimento para la contratación administrativa de servicios.





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

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

- 2.5 Conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1295, se tiene que – entre otros – un requisito para la celebración del contrato administrativo de servicios es no contar con sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles¹. Cabe señalar que este mismo requisito ha sido a su vez recogido en el literal e) del artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1295, como un requisito para postular al empleo público².
- 2.6 Como puede advertirse, para efectos de la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se tiene como un requisito que el postulante no cuente con sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles³. Nótese que la referencia no es a cualquier tipo de sanción administrativa, sino a una que acarree inhabilitación.
- 2.7 En tal sentido, para efectos de la postulación en una convocatoria CAS y posterior celebración de contrato administrativo de servicios, se advierte que no sería impedimento para un ciudadano el contar con una sanción administrativa que no acarree inhabilitación, que no esté inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles⁴.
- 2.8 Ahora bien, en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debe tenerse en cuenta que es la destitución – y no la suspensión – la sanción por falta disciplinaria que acarrea la inhabilitación⁵. En efecto, la sanción de destitución – una vez firme o agotada la vía administrativa, y que haya sido debidamente notificada – acarrea 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; siendo obligatoria su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles⁶.

¹ “Artículo 4.- Requisitos para su celebración

Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

(...)

4.3. 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 o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles”.

² “Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

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 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”.

³ Antes, “Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido”; siendo que a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1295 toda referencia normativa a este registro debe entenderse alude al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, conforme lo establece la Primera Disposición Complementaria Final de dicho Decreto Legislativo.

⁴ Ello sin perjuicio de que las entidades públicas – al amparo del literal f) del artículo 7 de la Ley Marco del Empleo Público – señalen en sus concursos requisitos adicionales a los establecidos taxativamente en las normas, en atención a la naturaleza del puesto por ejemplo. Cabe señalar que en estos casos, las entidades deberán observar que dichos requisitos constituyan restricciones razonables y proporcionales al derecho de acceso a la función pública: requisitos subjetivos de admisión (vinculados a la capacidad laboral de la persona) y/o requisitos objetivos de admisión (debido a razones obligatorias de interés público), conforme ha expuesto el Tribunal Constitucional en los fundamentos 46 y 47 de su Sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC.

⁵ Artículo 105 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, modificado por el literal a) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2017-JUS:

“Artículo 105.- Inhabilitación automática

Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario”.

⁶ De acuerdo al inciso 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1295.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.9 Por lo expuesto, se concluye que la sanción de suspensión impuesta por falta disciplinaria no constituye un impedimento para la contratación en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en tanto la imposición de dicha sanción no conlleva a la inhabilitación; por lo que, un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – al que se haya impuesto sanción de suspensión por falta disciplinaria – podría durante el periodo de la sanción postularse y celebrar contrato administrativo de servicios.

Sobre la posibilidad de ejecutar sanción de suspensión

- 2.10 Por otra parte, debe tenerse en cuenta que las sanciones de suspensión sin goce impuestas a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 no son posibles de ejecutar fuera del vínculo laboral en cuyo marco se dio la comisión de la falta disciplinaria. Ello, en la medida de que en el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 no existe la noción del Estado como empleador único⁷; por lo que, la potestad disciplinaria que se ejerce sobre un servidor sujeto a dicho régimen se circunscribe a su relación laboral⁸.
- 2.11 En tal sentido, en caso a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se le imponga la sanción de suspensión, esta afectará el vínculo laboral en cuyo marco se cometió la falta disciplinaria; no obstante, si este servidor iniciara un nuevo vínculo laboral con la misma u otra entidad, dicha sanción no sería posible de ejecutar dentro del nuevo vínculo⁹.

III. Conclusión

La sanción de suspensión impuesta por falta disciplinaria no constituye un impedimento para la postulación y la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del servidor sancionado, durante el periodo de la sanción, en tanto aquella no conlleva a su inhabilitación.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


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

CSL/lwag

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2017

⁷ Como sí ocurre con la carrera administrativa, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, que se caracteriza por la noción del Estado como único empleador.

⁸ Concordante con la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 149-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en cuyo numeral 3.3 se concluyó lo siguiente:

"3.3. Por lo tanto, las sanciones de suspensión sin goce de haber y destitución impuestas a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 no podrán ejecutarse en caso varíe al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 o viceversa debido a que en estos regímenes laborales no existe la noción de Estado empleador único y el poder disciplinario tiene como escenario ineludible la relación laboral, efectuándose la contratación del personal de forma autónoma y generando en la institución vínculos independientes a los anteriores".

⁹ Téngase en cuenta que la ejecución de la sanción disciplinaria es independiente de su validez y eficacia; por lo que, la sanción impuesta como resultado de procedimiento administrativo disciplinario se entenderá como válida y eficaz – a partir del día siguiente de su notificación – aun cuando no pueda ejecutarse (numerales 2.7 y 2.8 del Informe Técnico N° 330-2017-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe).

