



PERU

Presidencia
del Consejo de Ministros

Ministerio de Igualdad
de Género y FEMSA

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1088 -2016-SERVIR/GPGSC

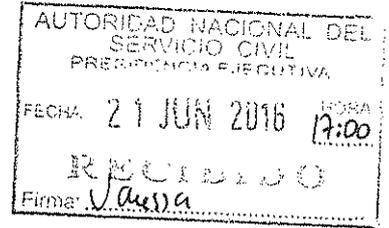
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consulta sobre destitución automática por condena penal por delito doloso

Referencia : Oficio N° 06-2016-MPHCO-GRRHH/ST-PAD

Fecha : Lima, 21 JUN. 2016



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, consulta a SERVIR sobre si la presentación por parte de una tercera persona, de sentencia condenatoria por delito doloso (Omisión de Asistencia Familiar) respecto de un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, da lugar a la destitución automática de dicho servidor.

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 (en adelante SAGRHH), 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.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Sobre el despido por condena penal por delito doloso en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

2.4 El artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

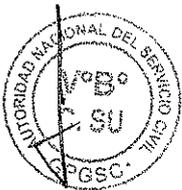
- a) La comisión de falta grave;
- b) **La condena penal por delito doloso;**
- c) La inhabilitación del trabajador.

2.5 Al respecto, el artículo 27° de la citada norma dispone que la sanción de despido interpuesta al trabajador por la comisión de delito doloso, se producirá al quedar firme¹ la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho.

De lo expuesto, se infiere que para que una entidad proceda a aplicar el despido por la comisión de delito doloso se requiere que dicha condena haya quedado consentida y ejecutoriada.

2.6 En este punto, cabe señalar que si bien el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que *"el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia"*, el Tribunal Constitucional ha señalado, mediante sentencia recaída en el Expediente N° 05412-2005-AA/TC (fundamento cuarto), que tratándose de la causal de delito doloso como causa justa para el despido, no resulta aplicable la referida disposición, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal.

2.7 Como se advierte, al tratarse de una causal de despido por condena penal por delito doloso, no existe obligación de la entidad de seguir un procedimiento disciplinario previo a la imposición de la sanción, toda vez que la causal de término laboral esta objetivamente demostrada con la sentencia penal condenatoria. Más aún, en dicho supuesto, la obligación del empleador radica en aplicar la causal de despido **al momento de conocer de la imposición de la sanción penal** al servidor, independientemente de si conoció de tal hecho mediante comunicación directa del órgano jurisdiccional que impuso dicha sanción o a través de terceros. En todo caso, corresponderá a la entidad realizar las gestiones correspondientes ante el órgano jurisdiccional competente para determinar si la sentencia condenatoria del servidor ha quedado a la fecha firme, a efectos de proceder de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24° y 27° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



¹ Por resolución judicial firme, debe entenderse a aquella contra la que se ha agotado los recursos previstos por la ley procesal de la materia (STC N° 4107-2004-HC/TC, fundamento 5).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

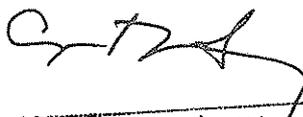
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

III. Conclusiones

- 3.1 Según el artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, es una causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador, la condena penal por delito doloso. La sanción de despido interpuesta al trabajador, se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho, independientemente de si ello ocurre mediante comunicación directa del órgano jurisdiccional que impuso la sanción penal o a través de terceros.
- 3.2 La entidad deberá realizar las gestiones correspondientes ante el órgano jurisdiccional competente para determinar si la sentencia condenatoria del servidor ha quedado a la fecha firme, a efectos de proceder de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24° y 27° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

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

