



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"



INFORME LEGAL N° 154-2010-SERVIR/GG-OAJ

A : **BEATRIZ ROBLES CAHUAS**
Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos

De : **MANUEL MESONES CASTELO**
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

Asunto : Opinión sobre Ley N° 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal

Referencia : Oficio N° 3059-2010-PCM/SG

Fecha : Lima, **22 JUN 2010**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, y a la Ley N° 29542, *Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal*, publicada en la fecha en el Diario Oficial.

El contenido de dicha norma, en cuanto implica la adopción de medidas relacionadas con la gestión de los funcionarios y servidores públicos, a fin de protegerlos contra eventuales represalias por denunciar actos de corrupción, se encuentra vinculado a la competencia de SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

Expresamos nuestra coincidencia con la finalidad que procura alcanzar este dispositivo, ya que establecer protecciones al funcionario o servidor denunciante de actos de corrupción contra represalias que pudieran recaer sobre él, coadyuva a una lucha efectiva contra la corrupción.

En esa línea, declaramos nuestro apoyo a cualquier medida que promueva el control de la actuación de las personas al servicio de la administración pública, la sanción de cualquier funcionario, servidor público o ciudadano que cometa actos lesivos a los principios que deben guiar la actuación estatal, y, en particular, que infrinjan las normas de conducta y supongan un incumplimiento los deberes a cargo de las personas que se desenvuelven al interior de la administración.

A continuación, le indico algunos de los aspectos que creemos que la reglamentación, de esta norma debería tener en cuenta:





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

1. En términos generales, deberían incluirse disposiciones que enlacen la protección otorgada, con las funciones atribuidas a SERVIR, y en especial, con las que corresponden al Tribunal del Servicio Civil, en tanto segunda instancia administrativa en materia disciplinaria y de terminación de la relación de empleo, a donde podrían llegar los reclamos de aquellos (funcionarios y servidores) que aleguen haber sido cesados por la presentación de una denuncia.
2. Debería darse contenido al artículo 3º de la Ley N° 29542, que prevé como hechos arbitrarios o ilegales (cuya denuncia activa el sistema de protección establecido), *“las acciones u omisiones realizadas por los funcionarios y servidores públicos que contravengan las disposiciones legales vigentes y afecten o pongan en peligro la función o el servicio público”* (subrayado agregado), toda vez que la *afectación o puesta en peligro* son conceptos indeterminados, que sin una adecuada delimitación podrían generar dificultades prácticas.
3. Dado que el artículo 5º, inciso c), alude al *“Personal que preste servicios en las entidades públicas bajo cualquier modalidad o régimen laboral de contratación”*, debería precisarse que este inciso comprende a todas las **personas al servicio del Estado** que, realizando función pública, tienen una vinculación de cualquier naturaleza con una entidad estatal.
4. Sobre las medidas de protección y beneficios que el artículo 8º prevé, debería desarrollarse la manera en que la reserva de la identidad del denunciante, se vinculará con las demás medidas de protección previstas; estableciéndose cómo es que dicha medida compatibilizará con la prohibición de despido o represalias que se establecen en los incisos siguientes.
5. Respecto a la medida contenida en el inciso b) del mismo artículo, según la cual se prohíbe que el denunciante sea despedido, cesado o removido de su cargo *“a consecuencia de la denuncia calificada y admitida”*, deberían establecerse reglas que contribuyan a su efectividad práctica, pues de lo contrario, dicha prohibición se podría convertir en una simple declaración. Para el efecto, debería considerarse además la dificultad que existe para probar que un cese ha tenido como causa la denuncia formulada.
6. Convendría evaluar la posibilidad de establecer reglamentariamente, como medida de protección, el derecho del denunciante a ser rotado de su puesto habitual de trabajo.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

7. Finalmente, deberían regularse los supuestos de cese por vencimiento del plazo del contrato, precisándose que la prohibición de cese, remoción o despido no implica la obligación de la entidad de renovar los contratos vigentes, pues en estas situaciones, en estricto, el cese no responde a la decisión de la entidad, sino a la decisión conjunta de las partes, al suscribir el contrato y fijarle una fecha cierta de término.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visación de encontrarlo conforme y trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente,

MANUEL MESONES CASTELO
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MMC/aepv

D:/Mis doc/archivos 2010/Informes legales (IL)/IL-Protección denunciante-PCM