



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Oficina  
de Asesoría

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



INFORME LEGAL N° 123-2010-SERVIR/GG-OAJ

**CARGO**

A : **RICARDO MATALLANA VERGARA**  
Gerente de Desarrollo Institucional del Sistema

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

Asunto : Opinión sobre los efectos de la declaración judicial de la arbitrariedad de un despido en la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido - RNSDD

Referencia : Oficio N° 008-2010-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL

Descriptorios : a) Competencia de SERVIR  
b) El despido por causa justa como sustento de la inscripción en el RNSDD  
c) Efectos de la calificación de la arbitrariedad de un despido en el RNSDD

Fecha : Lima, **25 MAY 2010**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, por el que la Gerencia General de la Empresa Nacional de la Coca S.A. consulta sobre los alcances del artículo 6.2º del Decreto Supremo N° 089-2006-PCM, Reglamento para el funcionamiento, actualización y consulta de la información en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD (en adelante, el Registro), que dispone:

*“6.2. Asimismo, toda resolución judicial que declare la nulidad de la sanción que originó la inhabilitación deberá ser comunicada, en un plazo de 5 días hábiles, al Jefe de la Oficina de Administración de la entidad a la que pertenece el sancionado, a fin de que dicha autoridad proceda a la anotación respectiva en el RNSDD” (énfasis agregado).*

**I Base legal**

1.1 El artículo 242º de la Ley N° del Procedimiento Administrativo General establece lo siguiente:

**“Artículo 242.- Registro de sanciones**

*La Presidencia del Consejo de Ministros o quien ésta designe organiza y conduce en forma permanente un Registro Nacional de Sanciones de destitución y despido que se hayan aplicado a cualquier autoridad o personal al servicio de la entidad, independientemente de su régimen laboral o contractual, con el objeto de impedir su reingreso a cualquiera de las entidades por un plazo de cinco años.”*





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”

- 1.2 Por otro lado, Mediante Decreto Supremo N° 089-2006-PCM fueron establecidas las disposiciones para el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, estableciéndose en los artículos 5° Y 6.2° lo siguiente:

**“Artículo 5.- Sanciones que deben inscribirse en el Registro**

*Las sanciones que deben de inscribirse en el RNSDD son:*

*a. Las sanciones de destitución y despido.*

*En el caso de trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, el despido será el producido por causa justa relacionada con la conducta del trabajador, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

*b. Las sanciones por infracción al Código de Ética.*

*c. Las sanciones de inhabilitación que ordene el Poder Judicial.*

*d. Otras que determine la Ley.*

*6.2. Asimismo, toda resolución judicial que declare la nulidad de la sanción que originó la inhabilitación deberá ser comunicada, en un plazo de 5 días hábiles, al Jefe de la Oficina de Administración de la entidad a la que pertenece el sancionado, a fin de que dicha autoridad proceda a la anotación respectiva en el RNSDD”.*

## II Análisis

### Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia de servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo, acceso, 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 respectivas competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales en 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 entre temas genéricos y vinculados entre sí**, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

### Efectos que una resolución judicial que declara que un despido es arbitrario, en la inscripción en el Registro

- 2.4 El artículo 6.2 del Decreto Supremo N° 089-2006-PCM, glosado, se refiere a las situaciones en las que se declara judicialmente **la nulidad** de la sanción que dio lugar a la inscripción en el Registro, y respecto de ellas que la resolución judicial correspondiente debe ser comunicada dentro de determinado plazo (5 días hábiles), al Jefe de la Oficina de Administración de la entidad a la que pertenece el sancionado, para que proceda a la anotación respectiva.





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

- 2.5 Los casos de calificación judicial de un despido como arbitrario, **no se encuentran comprendidos en los alcances de dicho dispositivo**, pues en ellos la resolución emitida no afecta la existencia del acto impugnado (no lo declara nulo) sino que se limita a atribuirle un efecto indemnizatorio por haber quedado comprobada su arbitrariedad.

Por ello, la respuesta normativa a dichas situaciones debe ser encontrada a partir de una lectura integral de las demás disposiciones de esta norma.

- 2.6 En ese sentido, debe considerarse que el artículo 5º establece que entre las sanciones que deben inscribirse en el Registro están las de “*destitución y despido*”, y precisa que:

*“En el caso de trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, el despido será el producido por causa justa relacionada con la conducta del trabajador, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR” (subrayado agregado).*

- 2.7 Dicha disposición implica que, tratándose de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, **no es cualquier tipo de despido el que amerita la inscripción**, sino sólo aquel que reúna dos condiciones esenciales:

- Estar sustentado en causa justa (lo que excluye despidos arbitrarios) y
- Que dicha causa esté relacionada con la conducta del trabajador (lo que excluye despidos por causa relacionada con la capacidad).<sup>1</sup>

- 2.8 Desde esa perspectiva, puede concluirse que en aquellos casos en los que se declara judicialmente la arbitrariedad del despido realizado (y exista una resolución consentida o ejecutoriada que así lo establezca), **desaparece el sustento de la inscripción y ello necesariamente debe tener un efecto jurídico en ésta.**

- 2.9 Negar que una resolución judicial genere dicha consecuencia, sería abiertamente contradictorio, pues significaría aceptar que un despido cuya arbitrariedad ha sido

<sup>1</sup> Según el artículo 24º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ordenada en un texto único aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave;
- La condena penal por delito doloso; y
- La inhabilitación del trabajador.

Por su parte, de acuerdo al artículo 23º, son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.





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”

determinada por un órgano judicial, siga produciendo efectos de inhabilitación sobre el ex trabajador que fue inscrito en el Registro.

De este modo, existe tras lo afirmado no sólo una razón jurídica, sino también una de congruencia lógica.

- 2.10 Sobre las medidas a adoptar en tales situaciones, debe recordarse que la misma norma citada establece en su artículo 11º que toda queja o reclamo referido al contenido de la información del Registro, debe efectuarse por escrito ante la autoridad que realizó el ingreso de dicha información, la que debe pronunciarse sobre dicho reclamo en un término de 10 días hábiles, bajo responsabilidad.

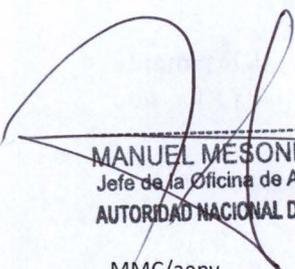
**En consecuencia, compete a cada entidad, y no a SERVIR, evaluar y resolver pedidos originados a partir de situaciones como la descrita.**

### III Conclusión

- 3.1 La calificación judicial de un despido como arbitrario, determina que la base sobre la cual se efectuó la inscripción en el Registro, ha desaparecido. Esto supone que la resolución judicial que ha efectuado tal calificación sea firme.
- 3.2 Compete a cada entidad, y no a SERVIR, evaluar y resolver pedidos originados a partir de situaciones con las características expresadas.

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-Despido arbitrario-ENACO