Firmado digitalmente por CERNA GARCIA DE ORSOS Maria Eugenia Del Carmen FAU 20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2022/02/16 18:41:55-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 16 de febrero de 2022

INFORME TECNICO N° 000209-2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Firmado digitalmente por ALCALA HILASACA Karin Paola FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2022/02/16 17:01:45-0500

Asunto : Sobre la ejecución de sanciones disciplinarias

Referencia : Oficio Nº 001-2022-MPH-OGAF-OGTH

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Huaura realiza a SERVIR la siguiente consulta:

¿Correspondería se ejecute la sanción de suspensión desde que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la cédula de notificación o sería desde el día siguiente de notificado y por lo tanto solo los días faltantes para completar el período de suspensión?

II. Análisis:

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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 aplicable al 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.

2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la ejecución de sanciones disciplinarias

2.4 Al respecto, en referencia a la ejecución de sanciones disciplinarias, nos remitimos y ratificamos lo desarrollado en el Informe Técnico Nº 209-2018-SERVIR/GPGSC, en el cual se indicó, entre otros aspectos, lo siguiente:

"[…]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **QANRPOC**

Firmado digitalmente por ALCALA HILASACA Karin Paola FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2022/02/16 17:01:45-0500

2.13 En primer término, resulta pertinente indicar que teniendo en cuenta la noción del Estado como único empleador y su potestad sancionadora, incluso después del cese del vínculo laboral, las sanciones que se pudieran imponer a ex servidores o ex funcionarios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a partir de hechos derivados de su vinculación con la primera entidad, pueden hacerse efectivas en futuras relaciones o vínculos que se establezcan entre tales servidores y otras entidades bajo el mismo régimen; es decir, la medida disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

2.14 Ahora bien, respecto a las sanciones aplicables a personal sujeto a regímenes carentes de la noción del Estado como único empleador (Decreto Legislativo Nº 728 y CAS), que se hubieran desvinculado de la entidad, no afectará la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, sin embargo, la ejecución deberá ser analizada caso por caso.

2.15 En el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no afecta la ejecución de la misma; sin embargo, limita la ejecución de las sanciones de suspensión o destitución impuestas por hechos ocurridos durante la vigencia del vínculo (el procedimiento administrativo disciplinario debe tramitarse, incluida la imposición de la sanción, en la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables).

2.16 En este sentido, las sanciones disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin goce de haber y destitución tienen una forma de ejecución distinta:

i. Respecto a la amonestación escrita, en caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción y su archivo en el legajo personal.

ii. Respecto a la suspensión sin goce de haber, se dan dos (2) supuestos:

- *En caso el servidor mantenga vínculo, se efectúa la notificación de la sanción, se suspenden las obligaciones de prestación de servicios y pago de remuneraciones, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante RNSCC).*

- *En caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC. Su ejecución no es posible debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios y de percibir remuneración.*

iii. Respecto a la destitución, en caso el servidor se encuentra desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC. Su ejecución no es posible debido a que se ha extinguido el vínculo con la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables; no obstante, la destitución tiene como consecuencia automática la inhabilitación para ejercicio de la función pública por cinco (5) años (es accesoria a la sanción principal), cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutoriedad."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **QANRPOC**

2.5 En ese sentido, y conforme a lo establecido en el artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM[1], las sanciones impuestas en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. Asimismo, se precisa que la inhabilitación -como sanción accesoria a la destitución- recién se considera eficaz cuando la sanción principal quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

2.6 Finalmente, resulta oportuno recordar que dilatar el cumplimiento de un mandato administrativo constituye una falta para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria, de acuerdo al artículo 261° del TUO de la Ley N° 27444[2], en concordancia con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057[3]; por lo que, aquella autoridad que disponga retrasar el cumplimiento de una sanción disciplinaria deberá ser sometida al PAD correspondiente a fin de determinar la responsabilidad administrativa que hubiera lugar.

Firmado digitalmente por ALCALA HILASACA Karin Paola FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2022/02/16 17:01:45-0500

III. Conclusiones

3.1 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre la ejecución de sanciones disciplinarias, en el Informe Técnico Nº 209-2018-SERVIR/GPGSC, el cual ratificamos lo señalado sobre el particular en todos sus extremos.

3.2 Las sanciones impuestas en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. La inhabilitación -como sanción accesoria a la destitución- recién se considera eficaz cuando la sanción principal quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

3.3 La autoridad que disponga dilatar el cumplimiento de una sanción disciplinaria incurre en falta administrativa pasible de ser sancionada mediante procedimiento administrativo disciplinario.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

[1] Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
"Artículo 116.- Ejecución de las sanciones disciplinarias
Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación.
La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa."

[2] Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS "Artículo 261.- Faltas administrativas 261.1 Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de: (…) 7. Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones. (…)"

[3] Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
"Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815
También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos (…) 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (…), las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **QANRPOC**