

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 06 de mayo de 2020

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la inhabilitación como consecuencia de una sanción en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 2187-2019-DG-MINSA/DIRIS.LN/1

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director General de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte – DIRIS LN, formula a SERVIR las siguientes preguntas:

- a) ¿Corresponde a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte – DIRIS LN dar término al vínculo laboral de un servidor que se encuentra bajo el régimen laboral del D.L. N° 276, por haber sido sancionado con destitución (vigente) por la Empresa Municipal Administradora de Peaje S.A. según el Registro Nacional de Sanciones?
- b) De corresponder a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte dar término al vínculo laboral del referido servidor, ¿cuál es la base legal que corresponde aplicarse para darle término al vínculo laboral?
- c) La sanción de destitución impuesta a un personal de EMAPE, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 con registro vigente en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles ¿acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública?

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.

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: KZR7QQE

- 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.

Delimitación del presente informe

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

Sobre las sanciones pasibles de inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles

- 2.5 En principio, es menester señalar que a través de los Decretos Legislativos N° 1295¹ y N° 1367² se modificó el artículo 242° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General –actualmente contenido en el artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG)–, estableciendo que el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante, RNSSC) consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, así como aquellas sanciones penales impuestas de conformidad con los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106.
- 2.6 Por su parte, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, establece taxativamente cuáles son las sanciones materia de inscripción en el RNSSC, siendo estas:

“(…)

1. Las sanciones impuestas por autoridades administrativas en el marco de procedimientos disciplinarios y de responsabilidad administrativa funcional. Estas sanciones incluyen la suspensión, inhabilitación, destitución, situación de disponibilidad, multa, pase a la situación de retiro, entre otras, derivadas de la normativa de la materia.
2. Las sanciones penales impuestas mediante sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada, por los delitos previstos en el párrafo 2.2 del artículo 2 del Decreto Legislativo y en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1243.
3. Otras que determine la normativa sobre la materia.”
(Subrayado es nuestro)

¹ Publicado el 30 de diciembre de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.

² Publicado el 29 de julio de 2018 en el Diario Oficial El Peruano.

- 2.7 De la misma manera, el numeral 6.4.2 de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE (en adelante, Directiva del RNSSC), precisa con mayor detalle cuáles son las sanciones materia de inscripción, siendo estas:
- "a) Multa, suspensión, cese temporal, destitución, despido, inhabilitación a ex servidor, independientemente de su régimen laboral, así como otras sanciones producto de la integración de los Registros a que se refiere la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1295.*
- b) Suspensión temporal e inhabilitación, derivadas de la responsabilidad administrativa funcional, impuestas por la Contraloría General de la República y el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas.*
- c) Las sanciones penales impuestas por el Poder Judicial mediante sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada, por los delitos previstos en el numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1295 y el artículo 1 de la Ley N° 29988.*
- d) Las inhabilitaciones impuestas por el Poder Judicial mediante sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada, en los supuestos de los numerales 1 y 2 del artículo 36 del Código Penal.*
- e) Otras determinadas mediante ley expresa."*
- (Subrayado es nuestro)
- 2.8 Sobre la base del marco normativo antes reseñado, es posible colegir que tanto el artículo 263° del TUO de la LPAG, como el artículo 3° del Reglamento del D.L. N° 1295, al señalar como una de las materias pasibles de inscripción en el RNSSC a aquellas "(...) *sanciones impuestas por autoridades administrativas en el marco de procedimientos disciplinarios y de responsabilidad administrativa funcional.*", se refieren a:
- i) Las sanciones impuestas por las distintas entidades del sector público en el ejercicio de su potestad disciplinaria y en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicable a sus servidores dependiendo de su naturaleza (que puede ser el regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, o el regulado por las leyes de carrera especial de los servidores, por ejemplo).
- ii) Las sanciones impuestas por la Contraloría General de la República en el ejercicio de su potestad sancionadora en el marco del régimen de responsabilidad funcional y procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (en adelante, LOSNC).
- 2.9 Lo antes señalado se encuentra refrendado por lo expuesto en la exposición de motivos del D.L. N° 1295³, la misma que en el numeral 3.1 de su punto III "*Fortalecimiento del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido*", al momento de justificar el extremo de la disposición que implica la incorporación en el RNSSC de todas las sanciones derivadas de procesos administrativos, disciplinarios o funcionales, hace referencia únicamente a las sanciones emanadas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en

³ Disponible en la página web del Congreso de la República.

adelante, LSC), el régimen disciplinario regulado por el D.L. N° 276 (actualmente derogado) y las derivadas del régimen de responsabilidad funcional regulado por la LOSNC⁴.

- 2.10 Por consiguiente, se puede concluir que las sanciones pasibles de inscripción en el RNSSC son aquellas a las que se refiere el artículo 263° del TUO de la LPAG, concordante con el artículo 3° del Reglamento del D.L. N° 1295 y el numeral 6.4.2 de la Directiva del RNSSC. En el caso de las *"sanciones impuestas por autoridades administrativas en el marco de procedimientos disciplinarios y de responsabilidad administrativa funcional"* a que se refiere el numeral 1° del artículo 3° del Reglamento del D.L. N° 1295, estas son únicamente las que provienen de los supuestos descritos en el numeral 2.8 del presente informe técnico, excluyendo a cualquier otra sanción que, pese a tener similar denominación y efectos, provenga de una fuente distinta a alguna de las antes mencionadas (ello sin perjuicio de lo dispuesto por la habilitación normativa señalada en el artículo 3° de la Directiva del RNSSC).
- 2.11 Ello encuentra congruencia con la finalidad del RNSSC señalada en el artículo 263° del TUO de la LPAG cuando señala que dicho registro *"consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública"* (el énfasis es nuestro), pues el ejercicio de dicha potestad sancionadora "disciplinaria" y "funcional", de acuerdo con el marco legal vigente, se efectiviza a través de los procedimientos sancionadores regulados por los regímenes disciplinarios aplicables a los servidores y/o funcionarios de acuerdo con su naturaleza (carrera especial o no), así como por el régimen sancionador regulado por la LOSNC, como consecuencia de faltas previstas en dichos regímenes disciplinarios. Por ello, cualquier sanción homóloga⁵ a las consideradas que emanara de una fuente distinta no se encuentra considerada dentro de este supuesto.

⁴ Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1295

"(...)

3.1 Incorporación al Registro de todas las sanciones derivadas de procesos administrativos, disciplinarios o funcionales

Actualmente el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

Tomando en cuenta la regulación actual, si bien el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido comprende las máximas sanciones administrativas que pueden imponerse a un servidor ante la comisión de una falta grave, conllevando con ello la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por el término de cinco (05) años, no contempla aquellas sanciones de igual o menos peso que, conforme a los regímenes administrativos y/o laborales existentes, son impuestos a todo aquel que presta servicios en la Administración Pública.

Se trata de sanciones como: la amonestación escrita y suspensión sin goce de remuneraciones, desde un (01) día hasta por doce (12) meses contenidas en el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta (30) días y cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce (12) meses previstas en el artículo 26 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; la sanción de suspensión temporal en el ejercicio de las funciones sin goce de remuneraciones, no menos de treinta (30) días calendario ni mayor de trescientos sesenta (360) días calendario, e inhabilitación para el ejercicio de la función pública de uno (01) a cinco (05) años, impuestas por la Contraloría General de la República en los casos de responsabilidad administrativa funcional, conforme a la Ley N° 29622, Ley que modifica la Ley N° 27785, además de aquellas sanciones previstas en regímenes laborales especiales.

La necesidad de incorporar en un único Registro todas las sanciones impuestas a servidores civiles, derivadas de procesos administrativos, disciplinarios o funcionales radica en que el análisis de dicha información servirá para promover el diseño e implementación de políticas de integridad, así como promover la mejora de la gobernanza pública y el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones de la Administración Pública. Asimismo, conviene señalar que la ampliación de los alcances del actual Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido conlleva al cambio de su denominación por el de "Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles".

⁵ Entiéndase con la misma denominación y efectos.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Sobre la inscripción de las sanciones impuestas por las empresas del Estado a sus trabajadores en el RNSSC

- 2.12 Tal como ha quedado establecido previamente, las sanciones pasibles de inscripción en el RNSSC son aquellas impuestas por las entidades de la administración pública en el marco de un régimen disciplinario.
- 2.13 Ahora bien, respecto a la naturaleza de las empresas del Estado y marco normativo que les resulta aplicable es oportuno precisar que, el artículo 3° y la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Modificatoria del Decreto Legislativo 1031, que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, establecen que las Empresas del Estado se rigen por las normas de la Actividad Empresarial del Estado y de los Sistemas Administrativos del Estado, entre ellos el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en cuanto sean aplicables, y supletoriamente por las normas que rigen la actividad empresarial privada, disposición que alcanza a las empresas del Estado de los tres niveles de gobierno, por lo se entiende que la forma empresarial que adopta el Estado para la realización de tales actividades, es meramente instrumental y no afecta su pertenencia al Sector Público.
- 2.14 Al respecto, cabe anotar que, según la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE), los sistemas administrativos son un tipo de sistema⁶ que regula la utilización de los recursos en las entidades públicas, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso⁷, se encuentran a cargo de un ente rector⁸, que somete a las entidades al cumplimiento de sus directivas, y sus normas, procedimientos y guías son vinculantes para todas las entidades de la Administración Pública⁹.
- 2.15 Así pues, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea a SERVIR como organismo técnico especializado rector del SAGRH, y establece en su artículo 3°, que el SAGRH está comprendido *"por todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público¹⁰"*. A su vez, la Ley Marco del Empleo Público establece en su artículo III, numerales 2 y 5, que para sus efectos se entenderá por entidades públicas, entre otros, a cualquier entidad perteneciente al Poder Ejecutivo, así a los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.

⁶ Para la LOPE, los sistemas son conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública. Son de aplicación a todo el Estado y a todo nivel, lo que incluye organismos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales.

⁷ Puede verse el artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE).

⁸ Autoridad técnico-normativa a cargo de dictar las normas y establecer los procedimientos relacionados con su ámbito, coordinar su operación técnica y correcto funcionamiento.

⁹ Se dice que los sistemas administrativos tienen carácter transversal, porque afectan y vinculan a toda entidad que conforma el Estado; sin importar el nivel de gobierno o su nivel de autonomía.

¹⁰ Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Título Preliminar, Artículo III:

1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.
2. El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.
3. El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.
4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.
5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.
6. Los organismos constitucionales autónomos.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- 2.16 Frente a ello, es oportuno acotar que si bien la norma antes mencionada omite mencionar expresamente a las empresas del Estado, es pertinente advertir que el propio Decreto Legislativo N° 1023, en el inciso b) de su artículo 4°, considera a las Oficinas de Recursos Humanos de las empresas del Estado como integrantes del SAGRH.
- 2.17 Por tanto, una interpretación sistemática de las disposiciones comentadas precedentemente nos permite concluir que las empresas del Estado se encuentran comprendidas entre las entidades a que se refiere el Artículo III del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público y, por ende, forman parte del SAGRH, cuya rectoría corresponde a SERVIR.
- 2.18 Sin perjuicio de lo anterior, debe precisarse que de acuerdo a la Tercera Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 1023 en el caso de las empresas del Estado bajo el ámbito del FONAFE, SERVIR ejerce sus funciones y atribuciones únicamente en coordinación con dicho organismo. Así pues, la citada disposición limita la competencia de SERVIR respecto de las empresas del Estado bajo el ámbito del FONAFE, condicionándola a la existencia de coordinación con dicho organismo.
- 2.19 Bajo ese marco, es oportuno precisar que el SAGRH se encuentra compuesto por 7 subsistemas¹¹, uno de ellos es el de Gestión del Empleo, dentro del cual se encuentran precisamente las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable a los servidores y/o funcionarios públicos, así como aquellas que regulan el RNSSC.
- 2.20 Consecuentemente, siendo que el artículo 263° del TUO de la LPAG establece que el RNSSC consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, y habiéndose dilucidado que las empresas del Estado son entidades públicas sujetas al SAGRH a las que resulta de aplicación supletoria las normas que regulan el régimen disciplinario de la LSC y el RNSSC, se concluye que las sanciones impuestas por las empresas del Estado también son pasibles de inscripción en el RNSSC.

Sin perjuicio de lo anterior, es de señalar que en el caso de las empresas del Estado sujetas al ámbito del FONAFE, en irrestricto respeto a lo previsto en la Tercera Disposición Complementaria del D.L. N° 1023, las funciones y atribuciones de SERVIR son ejercidas en coordinación con el referido organismo.

¹¹ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

Artículo 5.- Ámbito del Sistema

El Sistema comprende:

- a) La planificación de políticas de recursos humanos.
- b) La organización del trabajo y su distribución.
- c) La gestión del empleo.
- d) La gestión del rendimiento.
- e) La gestión de la compensación.
- f) La gestión del desarrollo y la capacitación.
- g) La gestión de las relaciones humanas. (...)”

Sobre la aplicación de la consecuencia de inhabilitación prevista en el D.L. N° 1295 en el caso de sanciones impuestas por empresas del Estado

- 2.21 En este extremo, es de recordar que el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1295, modificado por el Decreto Legislativo N° 1367, señala lo siguiente:

“Artículo 2. Impedimentos

2.1 Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrearán 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. Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado.

2.2 Las personas con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, no pueden prestar servicios a favor del Estado, bajo cualquier forma o modalidad. La inscripción de la condena en el Registro de Sanciones para servidores civiles es obligatoria. En caso se encuentren bajo alguna modalidad de vinculación con el Estado, éste debe ser resuelta”. (Subrayado es nuestro)

- 2.22 De lo anterior, se puede apreciar que el numeral 2.1 del artículo 2º del D.L. N° 1295 establece la consecuencia de inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública para aquellos que hubieran sido sancionados con destitución o despido, siempre que dichas sanciones se encontraran firmes o que hubieran agotado la vía administrativa. Por su parte, el numeral 2.2 del mismo artículo precisa que en caso la persona se encontrara vinculada al Estado bajo alguna modalidad, esta deberá ser resuelta.
- 2.23 Ahora bien, dicho artículo no ha precisado expresamente cuáles serían las fuentes de las que deben haber emanado dichas sanciones de destitución o despido a las que le alcanza la sanción accesoria de inhabilitación para el ejercicio de la función pública; es decir, cuáles serían los regímenes sancionadores de los que deben provenir dichas sanciones.
- 2.24 Sin embargo, a efectos de dilucidar dicha situación, corresponde realizar una interpretación sistemática del numeral 2.1 del artículo 2º del D.L. N° 1295, con el artículo 1º de la misma norma (el cual modificó el artículo 242º de la Ley N° 27444¹² y describe la finalidad del RNSSC), así como una interpretación finalista a partir de lo señalado en la Exposición de Motivos del

¹² Actualmente contenido en el artículo 263º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

propio D.L. N° 1295, en los cuales se hace referencia únicamente a las sanciones provenientes del ejercicio de la potestad administrativa sancionadora "disciplinaria" y "funcional" ejercida por las entidades de la administración pública.

- 2.25 En consecuencia, se concluye que las sanciones de destitución y despido a las que se refiere el numeral 2.1 del artículo 2° del D.L. N° 1295 son aquellas que fueron impuestas por una entidad de la administración pública, derivada de un procedimiento disciplinario, independientemente del régimen laboral del servidor o trabajador (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057).
- 2.26 Por lo tanto, la consecuencia de inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública prevista en dicha norma también resulta aplicable a las sanciones de despido impuestas previo procedimiento disciplinario por las empresas del Estado a sus trabajadores (aplicándose la regulación pertinente dependiendo del régimen laboral de este último), pues -como ya se precisó previamente- a las empresas del Estado son entidades públicas sujetas al SAGRH, por lo que les resulta de aplicación supletoria las normas que regulan el régimen disciplinario de la LSC y el RNSSC.
- 2.27 Sin perjuicio de lo anterior, es de señalar que en el caso de las empresas del Estado sujetas al ámbito del FONAFE, en irrestricto respeto a lo previsto en la Tercera Disposición Complementaria del D.L. N° 1023, las funciones y atribuciones de SERVIR son ejercidas en coordinación con el referido organismo.

III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 Siendo que el artículo 263° del TUO de la LPAG establece que el RNSSC consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, y habiéndose dilucidado que las empresas del Estado son entidades públicas sujetas al SAGRH a las que resulta de aplicación supletoria las normas que regulan el régimen disciplinario de la LSC y el RNSSC, se concluye que las sanciones impuestas por las empresas del Estado también son pasibles de inscripción en el RNSSC.

Sin perjuicio de lo anterior, es de señalar que en el caso de las empresas del Estado sujetas al ámbito del FONAFE, en irrestricto respeto a lo previsto en la Tercera Disposición Complementaria del D.L. N° 1023, las funciones y atribuciones de SERVIR son ejercidas en coordinación con el referido organismo.

- 3.3 Las sanciones de destitución y despido a las que se refiere el numeral 2.1 del artículo 2° del D.L. N° 1295 son aquellas que fueron impuestas en el marco de los supuestos precisados en el numeral 2.7 del presente informe técnico, siendo uno de ellos que hubiera sido impuesta por una entidad de la administración pública, derivada de un procedimiento disciplinario.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- 3.4 Por lo tanto, la consecuencia de inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública prevista en dicha norma también resulta aplicable a las sanciones de despido impuestas previo procedimiento disciplinario por las empresas del Estado a sus trabajadores (aplicándose la regulación pertinente dependiendo del régimen laboral de este último), pues las empresas del Estado son entidades públicas sujetas al SAGRH, por lo que les resulta de aplicación supletoria las normas que regulan el régimen disciplinario de la LSC y el RNSSC.

Sin perjuicio de lo anterior, debe reiterarse que en el caso de las empresas del Estado sujetas al ámbito del FONAFE, en irrestricto respeto a lo previsto en la Tercera Disposición Complementaria del D.L. N° 1023, las funciones y atribuciones de SERVIR son ejercidas en coordinación con el referido organismo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020