

**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"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

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

Asunto : Sobre la ejecución de las sanciones disciplinarias en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 450-2020-INPE/09.01

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) consulta a SERVIR lo siguiente:

- i) Determinar si procede la ejecución de una sanción administrativa disciplinaria, de un servidor del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Legislativo N° 1057, que al momento de ejecución de la sanción mantiene un vínculo laboral con esta Entidad, pero que nace de la suscripción de un nuevo contrato en el mencionado régimen.
- ii) Determinar si procede la ejecución de una sanción administrativa disciplinaria, de un servidor que cometió la falta cuando se encontraba contratado en la Unidad Ejecutora de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario, bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057; sin embargo, a la fecha de ejecución de la sanción se encuentra laborando para la misma entidad (INPE) y en el mismo régimen laboral (Decreto Legislativo N° 1057), pero con un nuevo contrato CAS y en una Unidad Ejecutora diferente (Infraestructura Penitenciaria).

**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.

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: ZYR7IPF



## Delimitación del presente informe

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR calificar o cuestionar la validez de los actos o decisiones individuales que adopten las entidades en situaciones particulares, para lo cual estas deberán observar las normas generales para la aplicación a cada caso concreto.

## Sobre la ejecución de sanciones disciplinarias

- 2.5 En principio, en referencia a la ejecución de sanciones disciplinarias, nos remitimos y ratificamos lo desarrollado en el Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) en el cual se indicó, entre otros aspectos, lo siguiente:

"[...]"

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 N° 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."*

### **Sobre los efectos de la sanción de suspensión y destitución en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

- 2.6 Al respecto, en primer lugar, debe señalarse que de conformidad con el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), algunas de las sanciones por la comisión de faltas disciplinarias, es la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y la destitución.
- 2.7 En efecto, de acuerdo con el artículo 116° del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la sanción de suspensión y destitución (salvo la inhabilitación accesoria) son eficaces a partir del día siguiente de su notificación.
- 2.8 Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado, debe indicarse que un supuesto en el que la sanción de suspensión o destitución vea obstaculizada su ejecución es cuando el servidor a ser sancionado (sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 o N° 1057) se encuentra desvinculado de la entidad o bajo otro vínculo laboral que haya suscrito con la misma u otra entidad. Siendo así, la desvinculación del servidor con la entidad impide la ejecución de la sanción de suspensión o destitución, lo que no significa que esta pierda validez o eficacia pues de todas maneras deberá registrarse en el legajo personal, así como en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles correspondiente.
- 2.9 Por otra parte, resulta importante precisar el servidor sancionado con la medida disciplinaria de suspensión podría *per se* vincularse laboralmente con otra entidad pública, previo cumplimiento de requisitos del puesto según la convocatoria del concurso público correspondiente. Asimismo, debe señalarse que la imposición de dicha sanción al servidor por una falta cometida en la primera entidad, no supone un supuesto de terminación del nuevo vínculo laboral que haya suscrito el referido servidor en otra entidad.
- 2.10 Finalmente, debe señalarse que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario solo podrán dar por culminado el nuevo vínculo laboral que haya suscrito el servidor en otra entidad, cuando se trate de la ejecución de la sanción de inhabilitación (sanción accesoria a la destitución, por el término de cinco años<sup>1</sup>) impuesta al servidor por una falta cometida en la primera entidad, dado que se trata de un supuesto de terminación de la relación laboral.

<sup>1</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil  
Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas  
[...]



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"

### III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre la ejecución de sanciones disciplinarias, en el Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe), el cual ratificamos lo señalado sobre el particular en todos sus extremos.
- 3.2 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, la desvinculación del servidor (sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 o N° 1057) respecto de la entidad impide la ejecución de la sanción de suspensión, lo que no significa que esta pierda validez o eficacia pues de todas maneras deberá registrarse en el legajo personal e inscribirse en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles correspondiente.
- 3.3 El servidor sancionado con la medida disciplinaria de suspensión podría *per se* vincularse laboralmente con otra entidad pública, previo cumplimiento de requisitos del puesto según la convocatoria del concurso público correspondiente. Asimismo, debe señalarse que la imposición de dicha sanción al servidor por una falta cometida en la primera entidad, no supone un supuesto de terminación del nuevo vínculo laboral que haya suscrito el referido servidor en otra entidad.
- 3.4 Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario solo podrán dar por culminado el nuevo vínculo laboral que haya suscrito el servidor en otra entidad, cuando se trate de la ejecución de la sanción de inhabilitación (sanción accesoria a la destitución, por el término de cinco años<sup>2</sup>) impuesta al servidor por una falta cometida en la primera entidad, dado que se trata de un supuesto de terminación de la relación laboral.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/mma

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

*La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz [...]*

<sup>2</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

[...]

*La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz [...]*

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: ZYR7IPF