

**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, 10 de febrero de 2020

INFORME TECNICO 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 : Documento con registro N° 0038157-2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR sobre la ejecución de las sanciones disciplinarias en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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.

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.

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: YUO1IRQ

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) 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*

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

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 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), una de las sanciones por la comisión de faltas disciplinarias, es la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- 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 es eficaz 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 ve 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, 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 no supone un supuesto de terminación del vínculo laboral cuando el servidor sancionado se encuentre prestando servicios en otra entidad.
- 2.10 Finalmente, debe señalarse que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario solo podrán dar por culminado el vínculo laboral, cuando se trate de la imposición y ejecución de la sanción de destitución (la que conlleva una sanción accesoria de inhabilitación por cinco años¹), dado que se trata de un supuesto de terminación de la relación laboral.

¹ 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, 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 no supone un supuesto de terminación del vínculo laboral cuando el servidor sancionado se encuentre prestando servicios en otra entidad.
- 3.4 Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario solo podrán dar por culminado el vínculo laboral, cuando se trate de la imposición y ejecución de la sanción de destitución (la que conlleva una sanción accesoria de inhabilitación por cinco años), 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 [...]

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: YUO1IRQ