



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1927 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Efectos de la sanción de Inhabilitación impuesta por la Contraloría General de la República.

Referencia : Oficio N° 644-2019-PPM-MPI.

Fecha : Lima, **12 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Ilo consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Es correcto que una servidora de la municipalidad (a quien por omisión negligente de funcionarios no se le extinguió el vínculo jurídico con la institución) siga prestando servicios, a la fecha, en el área de recursos humanos donde se desempeña como asistente del sub gerente de recursos humanos, plaza que ocupa desde antes de haber sido sancionada a la actualidad?
- b) ¿El cumplimiento solo parcial de la sanción de inhabilitación para el ejercicio de la función pública por parte de la servidora antes mencionada, pese a tener conocimiento de la duración real de la sanción, implica que ha cometido una nueva conducta sancionable, y en consecuencia, la apertura de un nuevo proceso disciplinario?
- c) ¿Cuál es el procedimiento adecuado que debería seguir, a la fecha la Municipalidad Provincial de Ilo para hacer efectiva la extinción del vínculo de la servidora antes mencionada, tal como mandaba la Ley en su oportunidad?
- d) ¿Cuál es la sanción que debería aplicarse a los funcionarios que con su actuar negligente permitieron que la sanción de inhabilitación impuesta a la servidora antes mencionada se haya cumplido parcialmente?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, 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 competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.





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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

- 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 (en adelante, SAGRHH), 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.

Delimitación de la respuesta

- 2.4. De la revisión de los documentos de la referencia se advierte que a través de la consulta formulada, se pretende una opinión sobre la forma en que debe proceder la Municipalidad Provincial de Ilo respecto de una servidora a la cual la Contraloría General de la República le había aplicado la sanción de inhabilitación, pese a lo cual, continuó prestando servicios en dicha municipalidad, así como la sanción que correspondería aplicar a los funcionarios que permitieron dicha situación.
- 2.5. Siendo ello así, es oportuno reiterar que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto de casos concretos, ni constituirse en una instancia previa para la toma de decisiones de las entidades, motivo por el cual no resulta posible, opinar sobre las consultas en los términos planteados.
- 2.6. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordará de forma general los efectos de la sanción de inhabilitación impuesta por la Contraloría General de la República (en adelante, CGR), así como la existencia de responsabilidad por la no ejecución de los efectos de dicha sanción por parte de la entidad a la que pertenece el servidor sancionado.

Sobre los efectos de la sanción de inhabilitación impuesta por la Contraloría General de la República

- 2.7. De acuerdo al numeral 11.1 del artículo 11° del Reglamento de Infracciones y Sanciones para la determinación de la Responsabilidad Administrativa Funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control, aprobado por Resolución de Contraloría N° 100-2018-CG (en adelante, el Reglamento): *"Los funcionarios o servidores públicos que incurren en responsabilidad administrativa funcional son sancionados con inhabilitación para el ejercicio de la función pública o suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, según corresponda a la gravedad de la infracción en que hubieran incurrido y conforme a los criterios de graduación establecidos en la Ley y en el presente Reglamento"*.
- 2.8. Por su parte, el numeral 11.2 del artículo 11° del Reglamento precisa que la inhabilitación para el ejercicio de la función pública comprende la pérdida de la capacidad legal para el desempeño de funciones, cargos o comisiones que representen el ejercicio de función pública por parte del administrado sancionado.

Asimismo, la citada norma establece que dicha pérdida de la capacidad legal supone la consecuente extinción del vínculo jurídico que soporta el desempeño de la función pública que se estuviera prestando a la fecha en que se hace efectiva la sanción; así como el impedimento para obtener un nuevo mandato, cargo, empleo, comisión de carácter público, celebrar contratos administrativos de servicios o para el ejercicio de función pública en las entidades, bajo cualquier modalidad.

- 2.9. De otro lado, el numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento establece que una vez firme la resolución de sanción, esta es comunicada a la entidad en la que labora el servidor, estando el Titular





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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

de dicha entidad obligado, bajo responsabilidad, a implementar las medidas inmediatas en el ámbito de su competencia, como consecuencia de la sanción impuesta, las cuales comprenden las acciones de personal que correspondan, incluyendo el cese, destitución, despido o extinción del contrato, conforme a los términos previstos para su aplicación, así como, las medidas para asegurar la entrega de cargo y la continuidad de las funciones de la entidad.

De la misma manera, se precisa que estas medidas en ningún caso pueden comprender una evaluación sobre la procedencia o improcedencia de la aplicación de la sanción impuesta por la Contraloría.

- 2.10. Siendo ello así, cuando las entidades públicas sean notificadas de la imposición de la sanción de inhabilitación a uno de sus servidores, éstas deberán cumplir con aplicar sus efectos, correspondiendo en dichos casos, la extinción del vínculo laboral del referido servidor, por lo tanto, no resultaría posible su reincorporación a la entidad incluso luego de cumplido el tiempo de inhabilitación.
- 2.11. Bajo ese marco normativo, es evidente que el procedimiento adecuado frente a la imposición de la sanción de inhabilitación por parte de la CGR contra un servidor, es la desvinculación del referido servidor por parte de la entidad en la que presta servicios; sin embargo, en caso un servidor hubiera sido indebidamente reincorporado a la entidad luego de haber culminado su período de inhabilitación¹ ello no impide que la entidad pueda enmendar dicha ejecución incorrecta de la sanción, procediendo a su inmediata desvinculación, así como disponer el deslinde de responsabilidades contra aquellos servidores que no hubieran cumplido con ejecutar adecuadamente la referida sanción.
- 2.12. Por otra parte, es de precisar que no corresponde a SERVIR evaluar si una determinada conducta podría dar mérito al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) o no, pues ello corresponde de forma exclusiva, en principio a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad (a través del informe de precalificación), así como al Órgano Instructor (al momento de emitir el acto de inicio del PAD, de ser el caso).
- 2.13. Sin perjuicio de ello, a título de referencia, resulta útil precisar que la posibilidad de iniciar un PAD contra un determinado servidor depende concretamente de la subsunción de la conducta imputada en alguna de las faltas previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), esto es, las descritas en el artículo 85° de la LSC (o a las que alguno de sus incisos remita) para el caso de las sanciones de suspensión o destitución, o las descritas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS), para el caso de la sanción de amonestación.
- 2.14. Así pues, tal como se precisó previamente, dicho análisis de subsunción de la conducta en alguna de las faltas antes mencionadas corresponde de forma exclusiva a las propias entidades, no pudiendo SERVIR emitir opinión respecto a un supuesto específico.
- 2.15. De la misma manera, es de señalar que en el régimen disciplinario de la LSC, las sanciones a imponerse dependen del tipo de falta en que se subsumiera la conducta imputada; así pues, aquellas conductas que se subsumieran en las faltas descritas en el artículo 85° de la LSC serán pasibles de las sanciones de suspensión o destitución, según su gravedad, mientras que aquellas que se

¹ Lo que supone que la entidad no ejecuto adecuadamente la referida sanción, pues debió desvincularlo.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

subsumieran en las faltas leves previstas en el RIT o RIS de la entidad, será pasibles de la sanción de amonestación escrita².

Lo anterior sin perjuicio de la facultad de graduación de las sanciones a que se refiere el artículo 90º de la LSC, en virtud del cual, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el órgano sancionador, es decir, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta a una de menos gravedad. Asimismo, de acuerdo al artículo 91º de la LSC, la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad, siendo que su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática, por lo que en cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

III. Conclusiones

- 3.1. De acuerdo al numeral 11.2 del artículo 11º del Reglamento precisa que la inhabilitación para el ejercicio de la función pública comprende la pérdida de la capacidad legal para el desempeño de funciones, cargos o comisiones que representen el ejercicio de función pública por parte del administrado sancionado.

La pérdida de la capacidad legal supone la consecuente extinción del vínculo jurídico que soporta el desempeño de la función pública que se estuviera prestando a la fecha en que se hace efectiva la sanción.

- 3.2. En virtud a lo señalado en el numeral 13.3 del artículo 13º del Reglamento, una vez firme la resolución de sanción, esta es comunicada a la entidad en la que labora el servidor, estando el Titular de dicha entidad obligado, bajo responsabilidad, a implementar las medidas inmediatas en el ámbito de su competencia, como consecuencia de la sanción impuesta, las cuales comprenden las acciones de personal que correspondan, incluyendo el cese, destitución, despido o extinción del contrato.
- 3.3. Por tanto, cuando las entidades públicas sean notificadas de la imposición de la sanción de inhabilitación a uno de sus servidores, éstas deberán cumplir con aplicar sus efectos, correspondiendo en dichos casos, la extinción del vínculo laboral del referido servidor, por lo tanto, no resultaría posible su reincorporación a la entidad incluso luego de cumplido el tiempo de inhabilitación.
- 3.4. No obstante, incluso en aquellos casos en los que el servidor hubiera sido indebidamente reincorporado a la entidad luego de haber culminado su período de inhabilitación³ ello no impide que la entidad pueda enmendar dicha ejecución incorrecta de la sanción procediendo a su inmediata desvinculación, así como disponer el deslinde de responsabilidades contra aquellos servidores que no hubieran cumplido con ejecutar adecuadamente la referida sanción.
- 3.5. No corresponde a SERVIR evaluar si una determinada conducta podría dar mérito al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) o no, pues ello corresponde de forma exclusiva, en principio a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad (a través del informe de precalificación), así como al Órgano Instructor (al momento de emitir el acto de inicio del PAD, de ser el caso).

² Tal como se desprende del numeral 98.1 del artículo 98º concordante con el literal j) del artículo 129º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

³ Lo que supone que la entidad no ejecuto adecuadamente la referida sanción, pues debió desvincularlo.





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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

- 3.6. La posibilidad de iniciar un PAD contra un determinado servidor depende concretamente de la subsunción de la conducta imputada en alguna de las faltas previstas en el régimen disciplinario de la LSC, esto es, las descritas en el artículo 85° de la LSC (o a las que alguno de sus incisos remita) para el caso de las sanciones de suspensión o destitución, o las descritas en el RIT o RIS, para el caso de la sanción de amonestación.

No obstante, dicho análisis de subsunción de la conducta en alguna de las faltas antes mencionadas corresponde de forma exclusiva a las propias entidades, no pudiendo SERVIR emitir opinión respecto a un supuesto específico.

- 3.7. En el régimen disciplinario de la LSC, las sanciones a imponerse dependen del tipo de falta en que se subsumiera la conducta imputada; así pues, aquellas conductas que se subsumieran en las faltas descritas en el artículo 85° de la LSC serán pasibles de las sanciones de suspensión o destitución, según su gravedad, mientras que aquellas que se subsumieran en las faltas leves previstas en el RIT o RIS de la entidad, será pasibles de la sanción de amonestación escrita.

Todo ello sin perjuicio de la facultad de graduación de las sanciones a que se refieren los artículos 90° y 91° de la LSC.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

