



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° 235 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor repuesto judicialmente

Referencia : Oficio N° 0047-2018-MINAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH/STPAD

Fecha : Lima, 07 FEB. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Si se instaura un procedimiento administrativo disciplinario consignándose al servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y posteriormente el Juzgado ordena la reposición del servidor a tiempo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 ¿Dicho procedimiento incurriría en nulidad?
- b) Si el servidor incurre en presunta falta administrativa por hechos anteriores a su reposición judicial ¿El procedimiento administrativo disciplinario debe instaurarse como un servidor sujeto al régimen previsto en el Decreto Legislativo N° 728?
- c) Si existe un mandato judicial de reposición de un trabajador bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, que se encuentra en ejecución de sentencia, pero que la entidad aún no ha podido ejecutar dicha sentencia debido a temas presupuestales y de manera provisional lo ha reincorporado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057; en esta situación existen indicios para instaurarle un procedimiento administrativo disciplinario ¿Bajo qué régimen se le debe iniciar el referido procedimiento?
- d) Si el procedimiento administrativo disciplinario concluye en una sanción de destitución ¿Cómo debe aplicarse dicha sanción? Teniendo en cuenta la anterior consulta.
- e) Si se sanciona al servidor con destitución, se debe ejecutar la sanción según el mecanismo previsto en el artículo 105 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Análisis

Competencias 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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales por cada Entidad.

- 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, 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 consulta

- 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 entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

De los mandatos judiciales

- 2.5 Al respecto, debe tenerse presente que el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dispone que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala; disposición de la que se desprende que la entidad vinculada por una resolución judicial debe efectuar todas las gestiones que sean necesarias para darle estricto cumplimiento.
- 2.6 Por tanto, SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre los mandatos judiciales. Cualquier pedido sobre los alcances de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

Sobre el régimen disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.7 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento².

¹ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

² “Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

Disposiciones Complementarias Finales

SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 2.8 Dichas disposiciones contemplan un conjunto de conductas que pueden ser atribuidas a los servidores y funcionarios públicos a título de faltas y que, en atención a su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación escrita³, suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo.
- 2.9 En consecuencia, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 2.10 De esta manera, y sin alusión a situación particular alguna, a una persona se le inicia un procedimiento administrativo por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado a través de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057.

Así, corresponderá a cada entidad determinar el régimen laboral del servidor y/o funcionario público en el momento en que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.

De la sanción de destitución y consecuente inhabilitación

- 2.11 Cabe señalar que una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario, conforme lo establece el artículo 105 del Reglamento de LSC⁴.
- 2.12 Así, la inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que regulan la inhabilitación han dispuesto que aquella persona que es despedida o destituida se encuentra impedida de ejercer la función pública por un lapso de hasta cinco años, inclusive si dicha función se realiza ad honorem.
- 2.13 Siendo así, queda claro que cualquier servidor público, independientemente de su régimen laboral (D.L. D.L 276, D.L 728 y CAS), que cuente con sanción de destitución firme acarreará su inhabilitación para el ejercicio de la función pública por un plazo de cinco (5) años calendario.

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicarán:
i) El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)”.

³ El Reglamento Interno del Servicio Civil, contiene el listado de faltas leves que acarrearán la sanción de amonestación, conforme a lo dispuesto en el literal j) del artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, concordante con el inciso 1 de su artículo 98.

⁴ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil

Artículo 105.- Inhabilitación automática

Una vez que la sanción de destitución quede firme o haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendarios.

A efectos de dar a conocer tal inhabilitación a todas las entidades, la imposición de la sanción de destitución debe ser inscrita en Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, a más tardar, al día siguiente de haber sido notificada al servidor civil.



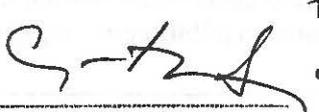


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR, siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido.
- 3.2 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 3.3 Conforme a lo establecido en la LSC y su reglamento, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 3.4 Sin alusión a situación particular alguna, a una persona se le inicia un procedimiento administrativo por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado -a través del régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057. Así, corresponderá a cada entidad determinar el régimen laboral del servidor y/o funcionario público en el momento en que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.
- 3.5 Cualquier servidor público, independientemente de su régimen laboral (D.L. D.L 276, D.L 728 y CAS), que cuente con sanción de destitución firme acarreará su inhabilitación para el ejercicio de la función pública por un plazo de cinco (5) años calendario.

Atentamente,


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

