



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 333 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Ejecución de la sanción de suspensión en un nuevo vínculo

Referencia : Oficio N° 066-2018-EMAPE/GCAF

Fecha : Lima, 28 FEB. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Central de Administración y Finanzas de la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál es el procedimiento a seguir por el Órgano Instructor y Órgano Sancionador de EMAPE S.A., en respecto a la situación generada por el trabajador con la renuncia y desvinculación laboral con nuestra entidad, ya que existe procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el citado trabajador, proceso iniciado antes de hacer efectiva su renuncia?
- b) ¿Cuál de las dos entidades tiene competencia para continuar con el procedimiento administrativo disciplinario y posterior sanción administrativa disciplinaria EMAPE S.A. al ser el empleador donde el referido trabajador habría cometido la falta administrativa disciplinaria grave, o la entidad de origen bajo el régimen 276, donde el trabajador se reincorporará al haber terminado su licencia sin goce de haber?
- c) ¿EMAPE S.A. puede aplicar una sanción de suspensión o destitución para que se ejecute en la otra entidad?
- d) ¿Corresponde que se aplique la sanción de inhabilitación?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 Las competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - 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 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 de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la connotación de exservidor para efectos del régimen disciplinario

- 2.3 Al respecto, nos remitiremos al Informe Técnico N° 1076-2015-SERVIR/GPGSC, (disponible en www.servir.gob.pe) el cual concluyó que la condición de servidor o





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

exservidor en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria. Así, dicha condición no varía (para efectos del procedimiento administrativo disciplinario) con la desvinculación (en el caso de los servidores) o reingreso (en el caso de los exservidores) a la Administración Pública.

Asimismo, señaló que los exservidores son pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria, únicamente, por la inobservancia de las restricciones previstas en el artículo 260° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 06-2017-JUS, las cuales hacen alusión a situaciones que no pueden ser realizadas por exservidores públicos durante el año siguiente a su cese.

Sobre la ejecución de sanciones disciplinarias a servidores bajo diferentes regímenes

- 2.4 El numeral 5.4 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC¹ establece que: *“En caso de desplazamiento temporal o definitivo del servidor a otra entidad, órgano o unidad orgánica, la investigación preliminar, el inicio y, en general, el PAD, se realiza en la entidad, órgano o unidad orgánica donde se cometió la falta, correspondiendo a la entidad, órgano o unidad orgánica de destino del servidor la ejecución de la sanción.”*
- 2.5 Es importante indicar que esta disposición es aplicable únicamente en los regímenes de carrera regulados por la LSC y el Decreto Legislativo N° 276 que prevén acciones de desplazamiento definitivas y no así en los regímenes de vinculación carentes de la noción de Estado como único empleador (es decir, los regulados por Decretos Legislativos Nos. 728, 1057, entre otros).
- 2.6 Al respecto, mediante Informe Técnico N° 149-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) se concluyó que *“la desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso”*.
- 2.7 De esta manera, cualquier sanción impuesta por la entidad deberá ser debidamente notificada al infractor y registrada en el legajo personal del mismo. Asimismo, consideramos importante destacar que la sanción de suspensión sin goce de haber o destitución, aun cuando carezcan de ejecutividad porque la persona ya no cuenta con vínculo contractual vigente con la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables, se inscriben en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles².

De las consultas planteadas

- 2.8 Previamente debemos indicar que las entidades públicas- en ejercicio de su poder de dirección- se encuentran facultadas para ejercer *potestad disciplinaria* frente al incumplimiento de las obligaciones o la comisión de una falta administrativa por parte de sus trabajadores.

¹ Aprobada por Resolución de Presidencia N° 101-2015

² Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, que modifica el artículo 242° de la Ley N° 27444 y establece las disposiciones para garantizar la integridad en la Administración Pública.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.9 Siendo así y en aras de absolver las consultas planteadas en los literales a) y b), debemos indicar que las autoridades competentes para desarrollar el procedimiento administrativo disciplinario serán aquellas en donde se cometió la falta, toda vez que en la Administración Pública y a efectos de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario no se habla de personas (que ocupan un determinado cargo), sino de los puestos establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad.

Consecuentemente, cuando un servidor civil se desvincula de una entidad donde viene siendo procesado por la presunta comisión de una falta durante el ejercicio de sus funciones, corresponderá a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (órgano instructor y sancionador) continuar con el trámite de dicho procedimiento hasta que determinen la responsabilidad del procesado o lo absuelvan de los hechos que se le imputaron. Para tal efecto, continuarán aplicando al procedimiento administrativo disciplinario las reglas procedimentales y sustantivas correspondientes a un servidor civil, pues la desvinculación no varía su situación en el procedimiento conforme con lo señalado en el numeral 2.4 del presente informe.

- 2.10 En cuanto a la consulta del literal c), y teniendo en consideración lo señalado en el numeral 2.6 del presente informe, es posible afirmar que la desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de la noción de Estado como único empleador (728 y CAS), limita la ejecutividad de las sanciones de suspensión o destitución impuestas por hechos ocurridos durante la vigencia del vínculo contractual (cuyo procedimiento debe llevarse a cabo –incluida la imposición de la sanción– en la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables); sin embargo esta desvinculación no afecta la validez o eficacia de dichas sanciones. Por tanto, la sanción (suspensión o destitución) que se imponga deberá ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles.

Asimismo, consideramos importante destacar que la sanción de destitución, aun cuando carezca de ejecutividad porque la persona ya no cuente con vínculo contractual vigente con la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables, dicha sanción tiene como consecuencia automática la inhabilitación para el ejercicio de la función pública, efectos que se extienden a todas las entidades de la Administración Pública indistintamente del quién haya impuesto la sanción, y si esta goza o no de ejecutividad.

III. Conclusiones

- 3.1 La condición de servidor o exservidor en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD en adelante), se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria. Así, dicha condición no varía (para efectos del PAD) con la desvinculación (en el caso de los servidores) o reingreso (en el caso de los exservidores) a la Administración Pública.



- 3.2 Es así que, cuando un servidor civil se desvincula de una entidad donde viene siendo procesado por la presunta comisión de una falta durante el ejercicio de sus funciones, corresponderá a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (órgano instructor y sancionador) continuar con el trámite de dicho procedimiento hasta que determinen la responsabilidad del procesado o lo absuelvan de los hechos que se le imputaron. Para tal efecto, continuarán aplicando al procedimiento administrativo disciplinario las reglas procedimentales y sustantivas correspondientes a un servidor civil



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 3.3 Si la sanción de suspensión corresponde a una falta cometida bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728 o 1057 esta solo podrá ser ejecutada si el servidor continúa laborando en la entidad bajo el mismo contrato que se encontraba vigente al momento de cometerse la falta. La desvinculación y posterior reingreso del infractor a la entidad sancionadora (o a cualquier otra) limita la ejecución de la sanción, incluso si el reingreso a la administración pública se da bajo el mismo régimen laboral.
- 3.4 Respecto a la posibilidad de ejecutar las sanciones de suspensión y destitución del personal inicialmente vinculado a regímenes de vinculación carentes de la noción de Estado como único empleador (Decreto Legislativo N° 728), que a la fecha de iniciado el procedimiento administrativo disciplinario o en el momento de imponer la sanción se encuentre prestando servicios en otra entidad del Estado (previa desvinculación definitiva de la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables), bajo el mismo u otro régimen de vinculación, nos remitimos a lo señalado en el numeral 2.10 del presente informe.

Atentamente,

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

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018