



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 1025 -2017-SERVIR/GPGSC

A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : a) Ejecución de sanción disciplinaria  
b) Responsabilidad por sanción disciplinaria declarada nula

Referencia : Oficio N° 282-2017-0900-GRH/MSI

Fecha : Lima, 11 SET. 2017



**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Isidro formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Según lo que establece el artículo 116 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil en relación a que las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación, ¿desde cuándo se puede considerar ejecutables si existiera pendiente un recurso impugnatorio ante el Tribunal del Servicio Civil?
- b) Según lo que establece el numeral 12.3 del artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, si una sanción de suspensión o destitución se ejecutó y luego se expide una resolución por parte del Tribunal del Servicio Civil declarando fundado el recurso impugnatorio a favor del trabajador sancionado, ¿esto acarrea alguna responsabilidad de los funcionarios que tramitaron, sancionaron y ejecutaron dicha sanción?, tomando en consideración, además, que existiría la obligación de restituir la remuneración no abonada al trabajador.

**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 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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

### Sobre la ejecución de sanción disciplinaria

- 2.4 Los actos administrativos tienen como atributo la ejecutividad, que implica que aquellos son eficaces, vinculantes y exigibles por el solo mérito de contener la decisión de una autoridad pública; así, este atributo resulta suficiente para garantizar el cumplimiento de las decisiones administrativas<sup>1</sup>.
- 2.5 En tal sentido, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, se tiene que el acto de sanción – que pone fin al procedimiento – constituye un acto administrativo, el mismo que por su solo mérito es eficaz, vinculante y exigible.
- 2.6 En esa línea, el artículo 116 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación<sup>2</sup>. En el caso de la destitución, señala que esta acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.
- 2.7 Como puede advertirse, la norma no contempla un supuesto por el cual se suspendan los efectos de la sanción disciplinaria, ya que incluso la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado<sup>3</sup>.
- 2.8 Por lo tanto, las entidades se encuentran obligadas a ejecutar las sanciones disciplinarias<sup>4</sup>, incluso cuando el servidor haya interpuesto un recurso de apelación a fin de que el Tribunal del Servicio Civil resuelva en segunda instancia.

### Sobre la responsabilidad por sanción disciplinaria declarada nula

- 2.9 Al respecto, debe tenerse en cuenta que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la obligación – al igual que todo servidor civil – de actuar diligentemente en el desempeño de sus funciones, respetando el derecho de los presuntos infractores al debido proceso y aplicando correctamente las normas vigentes, a fin de evitar que los actos que emitan incurran en vicios que generen su nulidad, pues ello podría acarrear su responsabilidad administrativa.
- 2.10 Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, debemos precisar que distinto es el caso de quienes se limitan a ejecutar un acto, ya que – por la presunción de validez – todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda<sup>5</sup>. En tal sentido, mientras un acto administrativo (como es el acto de sanción disciplinaria) no sea declarado nulo, este se considera válido, debiendo ser cumplido y ejecutado por quienes corresponda; mientras que una vez declarado nulo el acto, tanto los administrados no están



<sup>1</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, 2011, pp. 550.

<sup>2</sup> Esto es concordante con el inciso 16.1 del artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG).

<sup>3</sup> Conforme al artículo 95 de la Ley del Servicio Civil y al artículo 117 de su Reglamento General, que a su vez es concordante con lo dispuesto en el inciso 224.1 del artículo 224 del TUO de la LPAG.

<sup>4</sup> Téngase en cuenta que dilatar el cumplimiento de un mandato administrativo constituye una falta para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria, de acuerdo al numeral 7 del inciso 259.1 del artículo 259 del TUO de la LPAG (antes, artículo 239 de la LPAG), en concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

<sup>5</sup> Conforme al artículo 9 del TUO de la LPAG.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

obligados a su cumplimiento, como los servidores públicos deben oponerse a su ejecución, fundando y motivando su negativa<sup>6</sup>.

- 2.11 Finalmente, respecto al pago de la remuneración dejada de percibir por sanciones de suspensión o destitución que posteriormente fueron declaradas nulas, recomendamos al consultante revisar el Informe Técnico N° 2206-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

### III. Conclusiones

- 3.1. Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación, la interposición de un recurso administrativo no suspende la ejecución del acto impugnado. La única excepción la constituye la inhabilitación, como sanción accesoria a la destitución, pues se considera eficaz cuando la sanción principal quede firme o se haya agotado la vía administrativa.
- 3.2. Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la obligación – al igual que todo servidor civil – de actuar diligentemente en el desempeño de sus funciones, respetando el derecho de los presuntos infractores al debido proceso y aplicando correctamente las normas vigentes, a fin de evitar que los actos que emitan incurran en vicios que generen su nulidad, pues ello podría acarrear su responsabilidad administrativa.
- 3.3. Por la presunción de validez todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda; debiendo – por tanto – ser cumplido y ejecutado por quienes corresponda. No obstante, una vez declarado nulo el acto, los administrados no están obligados a su cumplimiento y los servidores públicos deben oponerse a su ejecución, fundando y motivando su negativa.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/lwag

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2017

<sup>6</sup> De acuerdo al inciso 12.2 del artículo 12 del TUO de la LPAG.

