



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° 331 -2017-SERVIR/GPGSC

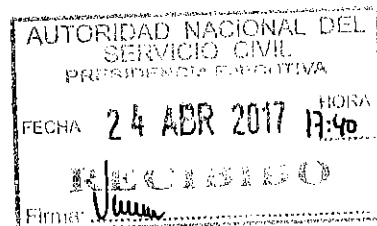
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consultas sobre procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 011-2017-MPHCO-GRH-STPAD

Fecha : Lima, **24 ABR. 2017**



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Huánuco formula a SERVIR las siguientes consultas:

- Si un servidor mediante procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) fue destituido y luego se conoce que habría incurrido en la comisión de otra falta, ¿procedería iniciarle un PAD?
- De ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior y en caso de que la sanción sea la destitución ¿la inhabilitación se acumularía a la inhabilitación anterior sumando diez años?
- En el caso de que la sanción sea la suspensión, ¿cómo se haría esta efectiva?

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



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"

Sobre la posibilidad de iniciar PAD a servidor destituido

- II.4 Conforme al artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC), la sanción de 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.
- II.5 Si bien la sanción de destitución es una causal de cese del vínculo del servidor con la entidad, dicha desvinculación no impide que la entidad pueda iniciar PAD al ahora ex servidor, ya que este PAD tomará en cuenta la condición de "servidor" que aquel tenía al momento de la comisión de la falta disciplinaria. Siendo ello así, la entidad puede iniciarle PAD al servidor destituido por la presunta comisión de otra falta disciplinaria.

Sobre la ejecución de la sanción de suspensión o destitución a servidor destituido

- II.6 Al respecto, debe tenerse en cuenta que la ejecución de la sanción disciplinaria es independiente de su validez y eficacia. Así, la sanción impuesta como resultado de un PAD se entenderá válida y eficaz aun cuando no pueda ejecutarse. Por lo mismo, aun cuando no pueda ejecutarse la sanción propuesta, podrá iniciarse PAD en caso así corresponda.
- II.7 Un supuesto en el que tanto la sanción de suspensión como la de destitución ven obstaculizada su ejecución es cuando el servidor a ser sancionado se encuentra desvinculado de la entidad, como es el caso del servidor destituido.

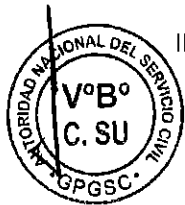
Dado que la destitución acarrea la inhabilitación automática, esta surte efectos respecto a todas las entidades de la Administración Pública y no únicamente respecto de la entidad que impuso la sanción; por lo que, el servidor destituido no solo estará desvinculado de la entidad en la que laboraba sino del sector público en general durante cinco (5) años.

- II.8 Ahora bien, esta desvinculación del servidor no afecta la validez y eficacia de las sanciones de suspensión o destitución que pudiesen imponérsele; siendo que lo que limita es la ejecución de dichas sanciones¹.

- II.9 Así, en caso de imponerse sanción de destitución a un servidor desvinculado, corresponde efectuar la notificación de la sanción, archivarla en el legajo personal e inscribirla en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles²; empero, su ejecución no será 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 el ejercicio de la función pública por cinco (5) años (la cual 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 de si esta es ejecutable o no.

¹ Téngase en cuenta que las sanciones a imponerse son por hechos ocurridos durante la vigencia del vínculo del servidor, siendo que el PAD debe tramitarse, incluida la imposición de la sanción, en la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables.

² El Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, de acuerdo al artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1295.





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"

- II.10 Por otra parte, se tiene que de acuerdo al artículo 116 del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. La destitución 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.

Como puede observarse, la norma no contempla un supuesto por el cual se suspendan los efectos de la sanción de destitución³; en tal sentido, se entiende que esta es eficaz a partir del día siguiente de su notificación en todos los casos. Tampoco la inhabilitación automática contempla supuestos de suspensión, por lo que se entiende que ella es eficaz una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

- II.11 En atención a lo anterior, en caso un servidor tenga impuesta dos inhabilitaciones como accesorias a sus sanciones principales, estas se entienden como válidas y eficaces desde que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, respectivamente. Por tanto, no procede la suspensión de una inhabilitación (a la espera que culmine el periodo de la primera para recién computarse), debiendo ejecutarse esta segunda aun cuando exista superposición de periodos con una primera inhabilitación. Cuando culmine la superposición entre los periodos de inhabilitación, se continuará ejecutando la segunda inhabilitación por el periodo que reste.

- II.12 Finalmente, si la sanción a imponerse al servidor destituido es una consistente en la suspensión sin goce de haber, lo que corresponde es efectuar la notificación de la sanción, archivarla en el legajo personal e inscribirla en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles; empero, su ejecución no será posible debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios en la entidad y de percibir remuneración.



III. Conclusiones

- 3.1. La ejecución de la sanción disciplinaria es independiente de su validez y eficacia. Así, la sanción impuesta como resultado de un PAD se entenderá válida y eficaz aun cuando no pueda ejecutarse. Por lo mismo, aun cuando no pueda ejecutarse la sanción propuesta, podrá iniciarse PAD en caso así corresponda.
- 3.2. Si bien la sanción de destitución es una causal de cese del vínculo del servidor con la entidad, dicha desvinculación no impide que la entidad pueda iniciar PAD al ahora ex servidor, ya que este PAD tomará en cuenta la condición de "servidor" que aquel tenía al momento de la comisión de la falta disciplinaria. Siendo ello así, la entidad puede iniciarle PAD al servidor destituido por la presunta comisión de otra falta disciplinaria.
- 3.3. De acuerdo al artículo 116 del Reglamento General de la LSC, las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. La destitución 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.

³ Téngase en cuenta que la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, conforme al artículo 95 de la LSC y al artículo 117 del Reglamento General de la LSC.



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"

Siendo que la norma no contempla supuestos de suspensión para la ejecución de la sanción de destitución e inhabilitación automática, no corresponde suspender su ejecución aun cuando se superponga con el periodo de otra inhabilitación impuesta al mismo servidor.

- 3.4. En caso la sanción a imponerse al servidor destituido sea una consistente en la suspensión sin goce de haber, no será posible su ejecución debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios en la entidad y de percibir remuneración.

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 (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL