



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

INFORME TÉCNICO N° 1730-2016-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Oportunidad para la ejecución de sanción disciplinaria

Referencia : Oficio N° 1126-2016-MP-FN-GECPH-ST

Fecha : Lima, 31 de agosto de 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario del Ministerio Público nos formula diversas consultas referidas a la oportunidad de ejecución de una sanción producto de un procedimiento administrativo disciplinario a servidores cuyo vínculo con la entidad ha concluido pero uno de ellos ha reingresado a prestar servicios como fiscal y el otro se encuentra prestando servicios en otra entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

II. Análisis

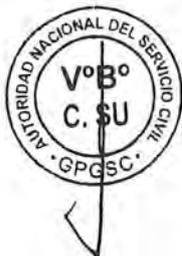
Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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.

Sobre la posibilidad de ejecutar sanciones cuando ha concluido el vínculo laboral

- 2.3 Respecto a la ejecución de las sanciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, el artículo 93.3 de su Reglamento General¹ dispone que «*En los casos de progresión transversal, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde al jefe inmediato, al jefe de recursos humanos o al titular de entidad en la que se cometió la falta [...]; sin perjuicio de que la sanción se ejecute en la entidad en la que al momento de ser impuesta el servidor civil presta sus servicios*»

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Sobre este punto, es oportuno precisar que la referencia a “*progresión transversal*” (acción de desplazamiento definitiva) se lee y entiende en los regímenes de carrera que llevan consigo la condición del Estado como único empleador (Ley del Servicio Civil y Decreto Legislativo N° 276), mas no en regímenes carentes de dicha condición como los regulados por los Decretos Legislativos N° 728 y 1057, por ejemplo, en los que cada entidad gestiona y realiza sus contrataciones de forma autónoma, generando vínculos en la institución independientes a los anteriores.

- 2.4 Así, el numeral 5.4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (en adelante, la Directiva), nos indica 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 Como se puede apreciar, el numeral 5.4 de la Directiva ha precisado el contenido del artículo 93.3 del Reglamento General. Por lo tanto, aun cuando la Directiva es aplicable a todos los servidores y exservidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 728 y 1057, entre otros; el escenario para ejecutar la sanción en los supuestos de desplazamiento definitivo del servidor a otra entidad, órgano o unidad orgánica, solo podría aplicarse en el Régimen del Servicio Civil y el regulado por el Decreto Legislativo N° 276, ambos por contemplar acciones de desplazamiento definitivas para el personal sujeto a dichos regímenes.
- 2.6 De ese modo es posible afirmar que la desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado como único empleador (728 y 1057) 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.

En el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no afecta la ejecutividad de la misma; sin embargo, limita la ejecutividad (ejecución) de las sanciones de suspensión o destitución impuestas por hechos ocurridos durante la vigencia del vínculo (el procedimiento administrativo disciplinario debe tramitarse, incluida la imposición de la sanción, en la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables).

- 2.7 En este sentido, las sanciones disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin goce de haber y destitución tienen una forma de ejecución distinta:
- Respecto a la amonestación escrita, en caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción y su archivo en el legajo personal.
 - Respecto a la suspensión sin goce de haber, se dan dos (2) supuestos:
 - i) En caso el servidor mantenga vínculo, se efectúa la notificación de la sanción, se suspenden las obligaciones de prestación de servicios y pago de remuneraciones, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (en adelante RNSDD).
 - ii) En caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSDD.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

AUTORIDAD NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Su ejecución no es posible debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios y de percibir remuneración.

- Respecto a la destitución, en caso el servidor se encuentra desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSDD.

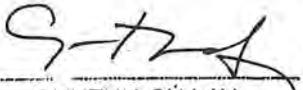
Su ejecución no es posible debido a que se ha extinguido el vínculo con la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables; no obstante, la destitución tiene como consecuencia automática la inhabilitación para ejercicio de la función pública por cinco (5) años (es accesoria a la sanción principal), cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutividad².

III. Conclusiones

- La ejecución de sanción de suspensión o destitución en una entidad distinta a aquella donde se cometió la falta o en un nuevo vínculo con la misma entidad solo procede si ambos vínculos se enmarcan en regímenes de carrera que contemplan la figura del Estado como único empleador (Régimen del Servicio Civil y Decreto Legislativo N° 276).
- La desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador (728 y 1057) 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.
- La sanción de destitución impuestas a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 no podrá ejecutarse en caso varíe al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 o viceversa debido a que en estos regímenes laborales no existe la noción de Estado empleador único y el poder disciplinario tiene como escenario ineludible la relación laboral, efectuándose la contratación del personal de forma autónoma y generando en la institución vínculos independientes a los anteriores; no obstante, la referida sanción tiene como consecuencia automática la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años (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 si goza o no ejecutividad.

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/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016

² Artículos 105 y 116 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

