INFORME TÉCNICO N° 209 -2018-SERVIR/GPGSC

De	:	**CYNTHIA SÚ LAY** Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Asunto	:	Ejecución de sanciones disciplinarias
Referencia	:	Oficio N° 006-2017-MDT/STPAD
Fecha	:	Lima, 08 FEB. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de "El Tambo" consulta a SERVIR sobre lo siguiente:

a. ¿Puede efectivizarse la sanción administrativa por el procedimiento administrativo disciplinario al Ex Gerente de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Junín y actual Alcalde electo de la Municipalidad de El Tambo?
b. ¿Los efectos de un procedimiento administrativo disciplinario pueden ser efectivos a un Alcalde electo?
c. ¿Corresponde iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el funcionario y directivos que hicieron caso omiso a la implementación y/o ejecución de la sanción del procedimiento administrativo disciplinario impuesta al Ex Gerente de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Junín y actual Alcalde electo de la Municipalidad de El Tambo?

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, la conclusión del presente informe no se encuentra vinculada necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación del informe

2.4 En primer lugar, debemos indicar que siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, no puede entenderse que como parte de sus atribuciones se encuentra el constituirse en una instancia previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.

2.5 Por lo anterior, se puede concluir que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnico legal, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar respecto al alcance del régimen

disciplinario aplicable a los Alcaldes y la ejecución de las sanciones disciplinarias, debiendo las conclusiones a que se arribe ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

Del régimen sancionador aplicable a los Alcaldes

2.6 Al respecto, se debe tener en consideración que el artículo 90 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual ha sido aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil no es aplicable a los funcionarios de elección popular, directa y universal, precisando que su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso.

2.7 En tal sentido, sobre la potestad sancionadora aplicable a los Alcaldes la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (en adelante LOM) prevé entre las atribuciones del Concejo Municipal, órgano máximo de las municipalidades (conformado por el Alcalde y el número de Regidores que establezca el Jurado Nacional de Elecciones), la de aprobar, por ordenanza, el *Reglamento Interno del Concejo Municipal*, el mismo que define el régimen interior del Concejo Municipal y delimita su organización y funcionamiento.

En efecto, el referido Reglamento Interno regula, entre otras materias, las responsabilidades, procedimientos y sanciones aplicables a los integrantes del Concejo Municipal.

2.8 Así, en caso que el Alcalde incurra en falta administrativa deberá ser sometido al procedimiento y aplicarse la sanción, de ser el caso, prevista en el Reglamento Interno del Concejo Municipal.

2.9 Ahora bien, tratándose de faltas graves debe considerarse que la sanción a aplicar al Alcalde será la suspensión en el cargo (ninguna otra sanción), debiendo ser aplicada por el mismo Concejo Municipal, según se prevé en el numeral 4 del artículo 25° de la LOM señala que falta grave se configura de acuerdo a lo que establezca el Reglamento Interno del Concejo Municipal. Corresponde entonces a los Consejeros Municipales tipificar adecuadamente las conductas que ameriten la suspensión del cargo.

Sobre la ejecución de las sanciones disciplinarias

2.10 De acuerdo al artículo 224° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 06-2017-JUS, la interposición de cualquier recurso, excepto en los casos que una norma legal establezca lo contrario, no suspenderá de la ejecución del acto impugnado. 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.

2.11 En esa línea, el 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[1]. Asimismo, la norma acotada no contempla un supuesto por el cual se suspendan los efectos de las sanciones disciplinarias, ya que incluso la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado[2].

Cabe señalar que en el caso de la sanción de destitución, cuando esta acarrea como sanción accesoria la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública, esta inhabilitación será eficaz una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C.SU

[1] 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).

[2] Conforme al artículo 95 de la Ley N° 30057 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.

2.12 Por lo tanto, las entidades se encuentran obligadas a ejecutar las sanciones disciplinarias[3], incluso cuando el servidor haya interpuesto un recurso de apelación a fin de que la autoridad competente resuelva en segunda instancia[4].

Sobre la ejecución de sanciones disciplinarias a servidores bajo diferentes regímenes laborales

2.13 En primer término, resulta pertinente indicar que teniendo en cuenta la noción del Estado como único empleador[5] y su potestad sancionadora, incluso después del cese del vínculo laboral, las sanciones que se pudieran imponer a ex servidores o ex funcionarios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a partir de hechos derivados de su vinculación con la primera entidad, pueden hacerse efectivas en futuras relaciones o vínculos que se establezcan entre tales servidores y otras entidades bajo el mismo régimen; es decir, la medida disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

2.14 Ahora bien, respecto a las sanciones aplicables a personal sujeto a regímenes carentes de la noción del Estado como único empleador (Decreto Legislativo N° 728 y CAS), que se hubieran desvinculado de la entidad, no afectará la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, sin embargo, la ejecución deberá ser analizada caso por caso.

2.15 En el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no afecta la ejecución de la misma; sin embargo, limita la 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).

2.16 En este sentido, las sanciones disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin goce de haber y destitución tienen una forma de ejecución distinta:

i. 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.

ii. Respecto a la suspensión sin goce de haber, se dan dos (2) supuestos:

- 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 contra Servidores Civiles (en adelante RNSCC).

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

iii. 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 RNSCC. 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

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C. SU

[3] 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 N° 30057.

[4] En la misma línea de lo expuesto en los Informes Técnicos N° 871-2017-SERVIR/GPGSC y N° 1186-2017-SERVIR/GPGSC (disponibles en www.servir.gob.pe).

[5] Revisar Informe Técnico N° 149-2017-SERVIR/GPGSC publicado en www.servir.gob.pe.

comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutoriedad.

2.17 En virtud de lo expuesto, no resultará factible ejecutar una sanción de suspensión a un Alcalde distrital, por hechos ocurridos con anterioridad a su elección en el cargo, ello así en cuanto dicha facultad le compete al Concejo Municipal de conformidad con el procedimiento estipulado en la Ley Orgánica de Municipalidades, empero, se deberá observar lo señalado en el punto 2.16 del presente informe.

III. Conclusión

3.1. Las faltas administrativas en las que incurra un Alcalde deberá ser sometido al procedimiento previsto en la Ley Orgánica de municipalidades y, en consecuencia, aplicarse las sanciones, de ser el caso, previstas en el Reglamento Interno del Concejo Municipal.

3.2. 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.

3.3. Las sanciones aplicables a personal sujeto a regímenes carentes de la noción del Estado como único empleador (Decreto Legislativo N° 728 y CAS), que se hubieran desvinculado de la entidad, no afectará la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, sin embargo, la ejecución deberá ser analizada caso por caso, conforme lo desarrollado en el numeral 2.16 del presente informe.

3.4. No resultará factible ejecutar una sanción de suspensión a un Alcalde distrital, por hechos ocurridos con anterioridad a su elección en el cargo, dado que, dicha facultad ha sido atribuida al Concejo Municipal en caso se configure alguna de las causales establecidas en la norma.

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