



Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC**

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el contenido del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario  
b) Sobre el contenido de acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario  
c) Sobre la ejecución de la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

Referencia : Documento con registro N° 0039096-2021

**I. Objeto de la consulta:**

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Siendo una "sanción accesoria" debe ser mencionada durante el PAD, ¿para que el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa?
- b) Si al momento de la destitución, la resolución no menciona que se aplicara la "sanción accesoria", ¿el destituido está inhabilitado?
- c) Si la resolución de destitución, no menciona la inhabilitación (accesoria) la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSC) significa que está inhabilitado

**II. Análisis:****Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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 aplicable al 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.



- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### **Sobre el contenido del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

- 2.4 Sobre el particular, de acuerdo con el artículo 107° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento de la LSC), el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), debe contener lo siguiente:
- a) La identificación del servidor civil.
  - b) La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta.
  - c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.
  - d) La medida cautelar, en caso corresponda.
  - e) La sanción que correspondería a la falta imputada.
  - f) El plazo para presentar el descargo.
  - g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
  - h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
  - i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.
- 2.5 Asimismo, de acuerdo con el último párrafo de la citada disposición legal, se ha establecido que *“el acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y no es impugnabile”*.
- 2.6 Siendo así, se puede advertir que para efectos de la notificación del acto de inicio resulta necesario incluir en dicho documento *“la sanción que correspondería a la falta imputada”*, ello a fin de poner a conocimiento del servidor para garantizar la tutela de sus derechos.

Así, por ejemplo, en caso tratarse de una sanción de destitución no resultaría obligatorio consignar también que dicha medida disciplinaria conlleva la aplicación de una sanción accesoria de inhabilitación por cinco (5) años para el ejercicio de la función pública, ello en atención a la aplicación del principio de publicidad de la norma<sup>1</sup>, toda vez que dicha consecuencia jurídica automática se encuentra debidamente regulada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento; aspecto que no vulneraría el debido procedimiento ni el derecho de defensa del servidor.

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el Expediente N° 02050-2002-AA: *“[...] Detrás de la exigencia constitucional de la publicación de las normas se encuentra el principio constitucional de la publicidad, que es un principio nuclear de la configuración de nuestro Estado como uno “Democrático de Derecho”, como se afirma en el artículo 3° de la Norma Fundamental. Y es que lo que verdaderamente caracteriza a un sistema democrático constitucional es su naturaleza de “gobierno del público en público” (N. Bobbio), en el cual, por tanto, en materia de derecho público, la regla es la transparencia, y no el secreto. Además, la exigencia constitucional de que las normas sean publicadas en el diario oficial El Peruano, está directamente vinculada con el principio de seguridad jurídica, pues sólo podrán asegurarse las posiciones jurídicas de los ciudadanos, su posibilidad de ejercer y defender sus derechos, y la efectiva sujeción de éstos y los poderes públicos al ordenamiento jurídico, si los destinatarios de las normas tienen una efectiva oportunidad de conocerlas. [...]”*.



## Sobre el contenido de acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario

- 2.7 Sobre el particular, de acuerdo con el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), debe contener lo siguiente:
- a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida.
  - b) La sanción impuesta.
  - d) El plazo para impugnar.
  - e) La autoridad que resuelve el recurso de apelación.
- 2.8 Siendo así, se puede advertir que para efectos de la notificación del acto final del PAD resulta necesario incluir en dicho documento "la sanción que correspondería a la falta imputada", ello a fin de poner a conocimiento del servidor para garantizar la tutela de sus derechos.
- 2.9 Asimismo, en virtud de la sanción impuesta, puede colegirse que, desde una perspectiva de gestión y en atención al poder disciplinario y autonomía que ostenta la respectiva autoridad del PAD, se deberá consignar adicionalmente en la parte resolutive del acto final del PAD la disposición de registro en el legajo<sup>2</sup> de dicha sanción, así como la orden de inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC)<sup>3</sup> y el mandato de notificación correspondiente.

## Sobre la ejecución de la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.10 Al respecto, en primer lugar, es oportuno referirnos en este punto sobre la ejecución de las sanciones disciplinarias en general. Así, debe recordarse que 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; de esa manera, este atributo resulta suficiente para garantizar el cumplimiento de las decisiones administrativas.
- Bajo ese marco, debe recordarse que, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, 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 el caso del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), el primer párrafo del artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) establece que: "Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación."

<sup>2</sup> Literal e) del artículo 131° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

<sup>3</sup> Artículo 263° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

- 2.12 De la misma manera, el segundo párrafo del referido artículo 116° del Reglamento de la LSC precisa que la sanción de destitución acarrea la inhabilitación para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se ha agotado la vía administrativa.
- 2.13 Aunado a lo anterior, el numeral 14.4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC *“Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”* establece que: *“La inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años es sanción accesoria de la sanción de destitución. Esta sanción accesoria es eficaz y ejecutable una vez que la sanción principal haya quedado firme o se haya agotado la vía administrativa.”*
- 2.14 Del marco normativo antes expuesto se extrae lo siguiente:
- (i) Que la sanción de destitución es eficaz desde el día siguiente de su notificación.
  - (ii) Que la aplicación de la sanción de destitución acarrea como sanción accesoria la inhabilitación para el ejercicio de la función pública.
  - (iii) Que dicha inhabilitación accesoria adquiere ejecutividad recién una vez que la sanción de destitución hubiera quedado firme o se hubiera agotado la vía administrativa.
- 2.15 Siendo ello así, se colige que la sanción de destitución es eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, mientras que la sanción accesoria de inhabilitación solo es eficaz una vez que la sanción de destitución (que le da origen) hubiera quedado firme o se hubiera agotado la vía administrativa.

Dicho de otra manera, el condicionamiento de eficacia a que se refiere el segundo párrafo del artículo 116° del Reglamento de la LSC es aplicable únicamente a la sanción accesoria de inhabilitación y no a la destitución en sí misma, toda vez que esta última es eficaz a partir del día siguiente de su notificación.

### III. Conclusiones:

- 3.1 Para efectos de la notificación del acto de inicio se deberá incluir en este, entre otros, “la sanción que correspondería a la falta imputada”, ello a efectos de garantizar el ejercicio del derecho de defensa del respectivo servidor procesado.
- 3.2 En caso tratarse de una sanción de destitución no resultaría obligatorio consignar también que dicha medida disciplinaria conlleva la aplicación de una sanción accesoria de inhabilitación por cinco (5) años para el ejercicio de la función pública, ello en atención a la aplicación del principio de publicidad de la norma, toda vez que dicha consecuencia jurídica automática se encuentra debidamente regulada en la Ley N° 30057 y su reglamento; aspecto que no vulneraría el debido procedimiento ni el derecho de defensa del servidor.
- 3.3 Desde una perspectiva de gestión y en atención al poder disciplinario y autonomía que ostenta la respectiva autoridad del PAD, se deberá consignar adicionalmente en la parte resolutive del acto final del PAD la disposición de registro en el legajo de dicha sanción, así como la orden de



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"

inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) y el mandato de notificación correspondiente.

- 3.4 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, la sanción de destitución es eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, mientras que la sanción accesoria de inhabilitación (cuyo plazo es de 5 años) solo es eficaz una vez que la sanción de destitución (que le da origen) hubiera quedado firme o se hubiera agotado la vía administrativa.
- 3.5 El condicionamiento de eficacia a que se refiere el segundo párrafo del artículo 116° del Reglamento de la LSC es aplicable únicamente a la sanción accesoria de inhabilitación y no así a la destitución en sí misma, toda vez que esta última es eficaz a partir del día siguiente de su notificación.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **3U8OWCY**