



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNÁNDEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la ejecución de las sanciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057
b) Sobre la ejecución de la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057

Referencia : Oficio N° 000237-2023-DP/SSG-ORH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Oficina de Recursos Humanos de la Subsecretaría General del Despacho Presidencial consulta a SERVIR lo siguiente:

¿La imposición de una sanción de destitución en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario se ejecuta únicamente para el cargo en el que fue sancionado en forma expresa en la entidad o, además, extingue el vínculo laboral con el servidor aun cuando a la fecha en la que fue sancionado, este se encuentra ejerciendo otro cargo bajo el mismo régimen laboral y entidad?

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

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: FNYAJFT



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"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la finalidad de la Ley N° 30057 y su alcance integral en la Administración Pública

- 2.4 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), publicada el 4 de julio de 2013, tiene por finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado. De esta manera, se busca contar con una regulación integral del régimen de las personas que trabajan en el sector público en temas de acceso, progresión, capacitaciones, evaluación de desempeño, régimen disciplinario, derechos y obligaciones, entre otros.
- 2.5 En ese marco se dirige también la reforma del servicio civil, la cual tiene beneficios tanto para el Estado y el servicio civil, como para los ciudadanos. En el primer caso, asegura la meritocracia, idoneidad y profesionalización de los servidores públicos, así como ordena sus deberes y derechos, reduciendo inequidades y estableciendo reglas comunes.
- 2.6 Por su parte, la reforma es también deseable para el ciudadano, en tanto es receptor final de los servicios públicos que el Estado brinda. De esta manera, la reforma se orienta a tener un servicio civil con orientación clara al ciudadano y promueve la competitividad, al buscar atraer y retener al personal más competente e idóneo para garantizar una mejor prestación de los servicios públicos.¹
- 2.7 De ahí que el régimen disciplinario de la LSC ha considerado la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la imposición de las sanciones disciplinarias, señalando que la medida disciplinaria aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de condiciones como la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. De esta forma, entre otros mecanismos, el régimen disciplinario de la LSC busca alinearse con los objetivos tanto de la misma LSC² como de la reforma del servicio civil, buscando que los servidores cuenten con la idoneidad suficiente que garantice la calidad del servicio que se brinda desde la administración pública, y de no ser así, se le apliquen las sanciones correspondientes en el marco del debido procedimiento.

Sobre la ejecución de las sanciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057

- 2.8 Sobre el particular, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión, entre otros, a través del [Informe Técnico N° 000209-2018-SERVIR-GPGSC](#)³ (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, señalando, entre otros aspectos, lo siguiente:

[...]

¹ Tomado de la Exposición de Motivos del Reglamento General de la Ley N° 30057.

² El literal i) del artículo III de la LSC, establece como uno de los principios de la LSC, el principio de probidad y ética pública señalando que "(...) Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública".

³ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2018/IT_209-2018-SERVIR-GPGSC.pdf

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: FNYAJFT



- 2.13 En primer término, resulta pertinente indicar que teniendo en cuenta la noción del Estado como único empleador⁵ 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 al 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 el ejercicio de la función pública por cinco (5) años (es

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: FNYAJFT



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 de ejecutoriedad.

[...]

[Subrayado nuestro]

Sobre la ejecución de la sanción de destitución en el régimen disciplinario regulado en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057

2.9 De acuerdo a lo expuesto en el Informe Técnico N° 000209-2018-SERVIR-GPGSC, se advierte que, respecto a los efectos de la sanción de destitución, en caso el servidor ya no se encuentre trabajando en la entidad -bajo cualquier régimen- por haberse extinguido su vínculo laboral con la misma, la entidad debe proceder a archivar la sanción e inscribirla en el RNSCC. No obstante, como se advierte, dicho supuesto no es el mismo que se describe en la consulta que es objeto del presente informe, esto es, que la sanción de destitución se ejecute únicamente para el cargo por el que el servidor fue sancionado, y no respecto de otro cargo –bajo el mismo régimen laboral y entidad– que desempeña a la fecha de imposición de la sanción; supuesto que analizaremos a continuación.

2.10 Así, los artículos 87 y 88 de la LSC, han regulado los tipos de sanciones que pueden imponerse a los servidores en el régimen disciplinario por la comisión de faltas:

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

[...]

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

[...]

La 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.

2.11 Por su parte, en el artículo 116 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se señaló en cuanto a la eficacia de las sanciones disciplinarias que: "(...) son eficaces a partir del día siguiente de su notificación".

2.12 Como se advierte, en el régimen disciplinario de la LSC se regula a la destitución como una de las sanciones pasibles de imponerse a los servidores, que tiene la calidad de principal y resulta eficaz a partir del día siguiente de su notificación, la cual viene acompañada de una sanción accesoria, que es la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, que tendrá eficacia cuando la primera se encuentre firme o consentida.

2.13 Ahora bien, a fin de comprender los efectos que debe tener la sanción de destitución, es relevante reparar en su acepción como en su finalidad conforme lo ha entendido la doctrina y

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: FNYAJFT



la legislación, puesto que si bien de la lectura de la LSC se desprende que esta es la medida disciplinaria más gravosa a imponer al servidor de la administración pública, su calificación como tal, responde a determinadas consideraciones que ameritan ser expuestas y tenerse en cuenta por los operadores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH).

- 2.14 Así, a nivel doctrinario, para De Pedro Fernández⁴, la destitución es definida como la sanción disciplinaria más grave porque ella supone la ruptura del vínculo de empleo público existente entre el funcionario y la Administración ante una conducta o hecho que la ley considera lesivo a los intereses de la actividad administrativa; afecta la naturaleza de la carrera administrativa y atenta contra el derecho a la estabilidad de los funcionarios de carrera. Asimismo, para Aguerrea Mella⁵, la destitución constituye una medida disciplinaria de naturaleza expulsiva, opuesta a otro tipo de sanciones que tiene una finalidad correctiva.
- 2.15 Por su parte, autores nacionales como Morón Urbina⁶ ha precisado que las sanciones tienen una finalidad represiva-preventiva sobre la comisión de ilícitos, debiendo constituirse en un medio idóneo para alcanzar la misma. Lo anterior es coherente con lo señalado en el artículo 87 de la LSC, cuando, al referirse a los criterios que se deben tomar en cuenta al momento de la imposición de las sanciones disciplinarias, establece expresamente que “Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción”⁷.
- 2.16 Por su parte, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, del 15 de diciembre de 2021, respecto a la sanción de destitución que “(...) es la más gravosa de todas las sanciones puesto que implica el término de la relación de prestación de servicios y **debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida [...]**”.
- 2.17 Conforme a lo anterior, se advierte que las sanciones, entre ellas las disciplinarias, exigen por su propia naturaleza –y por mandato legal– que al ser impuestas tengan la fuerza suficiente para ser vistas por terceros (servidores públicos) como una medida de castigo o represión por la conducta realizada, lo que a su vez genere un efecto disuasivo en los mismos para que no actúen de la misma forma que el sancionado, lo que resulta aún más relevante para el caso de la destitución, que importa la ruptura del vínculo de empleo público del servidor *dada su naturaleza expulsiva*, debido a la comisión de infracciones graves.

⁴ DE PEDRO FERNÁNDEZ, Antonio. Comentarios a la Ley del Estatuto de la Función Pública. 2a. edición, 7a. reimpresión. Vadell Hermanos Editores. Caracas, 2004, p. 89.

⁵ AGUERREA MELLA, Pedro. La sanción disciplinaria de destitución y sus problemas actuales. Revista Chilena de Derecho, Número Especial, Santiago de Chile, p. 18.

⁶ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Gaceta Jurídica 2001, Lima, p. 514. El autor señala: “Por el juicio de adecuación tenemos que la medida sancionadora debe ser un medio jurídico idóneo y coherente para lograr el fin u objetivo previsto por el legislador al habilitar la potestad sancionadora sobre determinada actividad. Constituye una valoración sobre la eficacia de la sanción a aplicarse para conseguir la finalidad represiva y preventiva sobre la comisión de los ilícitos.

⁷ El Tribunal del Servicio Civil se ha pronunciado también en el mismo sentido en el numeral 11 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que “Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias.

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: FNYAJFT



- 2.18 En este sentido, lo descrito hasta el momento, nos lleva a concluir que la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la LSC, tiene las siguientes características inherentes:
- Por su naturaleza de sanción, **debe tener la fuerza suficiente para cumplir su finalidad represiva-preventiva ante los demás servidores.**
 - Es la sanción más gravosa que se impone a un servidor.
 - Solo se impone por la comisión de una falta grave.
 - **Importa la ruptura del vínculo de empleo público del servidor, dada su naturaleza expulsiva, ya que su mantenimiento en la entidad es insostenible por la gravedad de la falta cometida.**
 - Resulta eficaz al día siguiente de su notificación.
 - Tiene como sanción accesoria la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, cuya eficacia está condicionada a la firmeza de la sanción principal.
- 2.19 En este contexto, y atendiendo la consulta efectuada, se tiene que en la administración pública es posible que un servidor suspenda de manera perfecta el vínculo laboral que mantiene con una entidad bajo un determinado cargo (primer vínculo), y durante dicha suspensión asuma otro cargo en la misma entidad bajo otra relación laboral, en el mismo régimen laboral (segundo vínculo). Así también, es posible que el servidor que ocupa un determinado puesto en una entidad, asuma interinamente (mediante encargatura o designación temporal, según corresponda) otro puesto en dicha entidad, bajo el mismo régimen laboral.
- 2.20 En los escenarios antes descritos, podría ocurrir que el servidor, durante el segundo vínculo o mientras ejerce la encargatura o designación temporal, incurra en una falta disciplinaria que, por su gravedad, sea sancionada por la entidad con la medida de destitución, y al momento o antes de ejecutarse dicha sanción, busque continuar sus labores en su puesto de origen, lo cual generaría la incertidumbre acerca de los alcances que debería tener en estos casos la sanción de destitución en relación a si únicamente se limitaría a afectar la relación laboral bajo el cual se cometió la infracción o comprende también a la que ostente el servidor al momento de su imposición.
- 2.21 Ante esta situación, es pertinente reparar en que el Estado, a través de la Administración Pública, se ocupa de gestionar el contacto entre la ciudadanía y el poder público a través de sus instituciones, en cumplimiento de sus respectivas funciones y prestación de los servicios que brinda. De ahí que, la prestación del servicio público tiene la finalidad de procurar la atención de las necesidades que demandan prestaciones dirigidas a los particulares, individualmente o en su conjunto, que son de interés público y sirven al bien común que indiscutiblemente debe tener como propósito promover y proteger -desde el servicio público- derechos humanos tales como la salud, la educación, entre otros, consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas de 1948.
- 2.22 Partiendo de ello, todos los servidores de la administración pública, sin exclusión alguna, se rigen por un conjunto de reglas que se desprenden de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante el Código de Ética), entre los que destaca el principio de idoneidad, el mismo que es definido como la aptitud técnica, legal y moral, y es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Como puede verse, la idoneidad como

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: FNYAJFT



principio ético es connatural al servidor público desde su ingreso hasta la extinción del vínculo laboral del mismo en la administración pública, siendo una constante en su proceder.

- 2.23 Es así que, tratándose de una sanción como la destitución, su consecuencia implica (en principio) su expulsión de la relación de empleo público que tiene con la entidad, porque su proceder, calificado como grave, reviste tal magnitud (bajo el juicio de valor que demanda la conducta sancionada), que colisiona con intereses y fines públicos, de modo tal que hacen que aquél (el servidor) pierda ante su empleador la referida idoneidad que lo reviste, para continuar vinculado a la entidad pública a la cual pertenece e inclusive del aparato estatal (lo que es consecuencia de la sanción accesoria de inhabilitación por cinco (5) años); **ello, independientemente de que la falta disciplinaria haya sido cometida por el servidor en su puesto de origen u otro en el que pudiera haber sido designado o encargado dentro de la misma entidad al momento de la imposición de la sanción.**
- 2.24 Conforme a lo anterior, quien incurre en una de las faltas calificada como graves, y por ello, merecedoras de la sanción de destitución, carece de esta aptitud exigida para ejercer función pública en la entidad, o en otras palabras, mantener todo tipo de relación de empleo público con la entidad, ya que su permanencia se hace insostenible bajo cualquier cargo; es decir, no solo respecto al cargo en el que cometió la infracción, sino todo aquel del que fuera titular, ya que la pérdida de esta condición es respecto al ejercicio de su función pública con la entidad, y no sobre un cargo en particular.
- 2.25 De no comprenderse los efectos de la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la LSC, tal y como se ha descrito, se podrían presentar casos en los que un servidor que incurre, por ejemplo, en la falta de hostigamiento sexual (regulada en el literal k) del artículo 85 de la LSC), se le imponga la sanción de destitución durante el ejercicio de uno de los cargos que ostentaba, y luego de notificada la sanción, pretenda ejercer labores en la misma entidad bajo otro de los cargos del que es titular, poniendo de este modo en serio peligro la integridad de sus compañeros de trabajo y administrados.
- 2.26 Asimismo, otro ejemplo ilustrativo, se tendría cuando un servidor que incurre en un acto de violencia física y verbal contra su jefe inmediato, ameritando por ello la sanción de destitución, considere que aún puede ejercer labores en el cargo primigenio del que sea titular, lo que de admitirse significaría un grave riesgo para la seguridad física de sus compañeros de trabajo y administrados.
- 2.27 Así, debe entenderse que las faltas que ameritan la sanción de destitución reguladas en el régimen disciplinario de la LSC, son de tal gravedad que provocan el decaimiento automático de la idoneidad del servidor para mantener su vínculo de empleo público con la entidad bajo cualquier cargo, ya que esta condición de idoneidad, conforme al numeral 4 artículo 6 del Código de Ética, no solo se requiere para el acceso a la función pública, sino, sobre todo, para su ejercicio, lo cual se extingue con la imposición de la sanción de destitución.
- 2.28 Es preciso tomar en cuenta que esta comprensión de la ejecución de la sanción de destitución en la administración pública es la única que garantiza que esta pueda cumplir con su naturaleza expulsiva de la entidad a la que se encuentra vinculado, a través de la ruptura del vínculo de empleo público, y con su finalidad represiva-preventiva ante los demás servidores; de lo

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: FNYAJFT



contrario se vaciaría de contenido sus efectos inmediatos, permitiendo la continuación de las labores del destituido, y teniendo que esperar la confirmación de la medida en segunda instancia o que sea consentida para inhabilitarlo de la función pública por cinco (5) años; no obstante, no puede perderse de vista que esta última tiene la condición de ser una sanción accesoria, debiendo la medida principal tener eficacia inmediata por sí misma.

- 2.29 Por el mismo motivo, la posibilidad de que un servidor continúe ejerciendo labores en una entidad bajo un cargo distinto al que ocupó cuando cometió la falta que generó su destitución, colisiona directamente con los objetivos tanto de la misma LSC como de la reforma del servicio civil, que buscan garantizar la idoneidad de los servidores, a fin de brindar servicios de calidad a la ciudadanía desde la administración pública.
- 2.30 Por lo expuesto, en términos generales, si bien para la ejecución de las sanciones disciplinarias, tal y como se ha desarrollado en el [Informe Técnico N° 000209-2018-SERVIR-GPGSC](#), importará siempre evaluar el régimen laboral del servidor y si este se encuentra o no vinculado con la entidad en la que cometió la infracción, únicamente para el caso de la sanción de destitución, por su naturaleza y el régimen disciplinario en el que está comprendido dentro de la LSC, en cualquier supuesto generará la ruptura de su vínculo de empleo público con la entidad en la que cometió la infracción, dado que por la gravedad de la falta, su permanencia bajo cualquier cargo resulta insostenible y contraria al principio de idoneidad recogida en el Código de Ética.

III. Conclusiones

- 3.1 La sanción de destitución en el régimen disciplinario de la LSC tiene característica inherentes que no pueden soslayarse aun en su etapa de ejecución, como lo es: (i) finalidad preventiva-represiva; (ii) se impone por la comisión de faltas graves; (iii) **Importa la ruptura del vínculo de empleo público del servidor, dada su naturaleza expulsiva, ya que su mantenimiento en la entidad es insostenible por la gravedad de la falta cometida;** (iv) es eficaz al día siguiente de su notificación; y, (v) tiene como sanción accesoria la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, cuya eficacia está condicionada a la firmeza de la sanción principal (la destitución).
- 3.2 Todos los servidores de la administración pública, sin exclusión alguna, se rigen por un conjunto de reglas que se desprenden de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, entre los que destaca el principio de idoneidad, el mismo que es definido como la aptitud técnica, legal y moral, y es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Como puede verse, la idoneidad como principio ético es connatural al servidor público desde su ingreso hasta la extinción del vínculo laboral del mismo en la administración pública, siendo una constante en su proceder.
- 3.3 La sanción de destitución implica (en principio) su expulsión de la relación de empleo público que tiene con la entidad, porque su proceder, calificado como grave, reviste tal magnitud (bajo el juicio de valor que demanda la conducta sancionada), que colisiona con intereses y fines públicos, de modo tal que hacen que aquél (el servidor) pierda ante su empleador la referida idoneidad que lo reviste, para continuar vinculado a la entidad pública a la cual pertenece e inclusive del aparato estatal (lo que es consecuencia de la sanción accesoria de inhabilitación por cinco (5) años); ello, independientemente de que la falta disciplinaria haya sido cometida

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: FNYAJFT



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"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

por el servidor en su puesto de origen u otro en el que pudiera haber sido designado o encargado dentro de la misma entidad al momento de la imposición de la sanción, como en los casos que se reseñan en el numeral 2.19 del presente informe técnico.

- 3.4 En términos generales, si bien para ejecución de las sanciones disciplinarias, tal y como se ha desarrollado en el [Informe Técnico N° 000209-2018-SERVIR-GPGSC](#), importará siempre evaluar el régimen laboral del servidor y si este se encuentra o no vinculado con la entidad en la que cometió la infracción, únicamente para el caso de la sanción de destitución, por su naturaleza y el régimen disciplinario en el que está comprendido dentro de la LSC, **en cualquier supuesto generará la ruptura de su vínculo de empleo público con la entidad en la que cometió la infracción**, dado que por la gravedad de la falta, su permanencia bajo cualquier cargo resulta insostenible y contraria al principio de idoneidad recogida en el Código de Ética de la Función Pública.

Atentamente,

Firmado por
CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por
ANTONIO STALIN CASTAÑEDA CABANILLAS
Especialista de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDV/ccgf/ascc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023
Reg. N° 0038901-2023

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: FNYAJFT