

5. Ejecución de la sanción

5.1. Amonestación verbal

Al respecto, en el art. 89 de la LSC, la amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Es decir, las amonestaciones verbales, por su naturaleza, son las únicas sanciones disciplinarias que no requieren de un PAD previo; en consecuencia, no requiere de un informe de precalificación por parte de la Secretaría Técnica – PAD.

En ese orden de ideas, cabe recordar, además, que la sanción de amonestación verbal no debe materializarse (oficializarse) con algún documento, entiéndase, memorando, oficios, cartas, entre otros. Es más, no debe registrarse en el legajo personal del servidor sancionado, ya que de lo contrario supondría una vulneración del debido procedimiento y derecho de defensa del servidor, con lo cual se estaría inmerso en un vicio que conlleva la nulidad de la sanción, criterio señalado en reiteradas oportunidades por la GPGSC – Servir³³². Por lo tanto, desterrar la frase *te voy a mandar un memorando llamándote la atención*, dado que se estaría desnaturalizando la sanción.

337

³³² V. gr.: Informes Técnicos 230-2021-SERVIR-GPGSC, 590-2018-SERVIR/GPGSC, 094-2018-SERVIR/GPGSC, entre otros.

Sin perjuicio de lo señalado, cabe la posibilidad, como se explica más adelante, que un PAD inicie con una prognosis de sanción de amonestación escrita, pero, con el devenir del procedimiento, el órgano sancionador decida imponer una sanción menos gravosa, por ejemplo, una amonestación verbal en virtud a los criterios de proporcionalidad, de ser el caso, deberá disponerse el archivo del PAD.

5.2. Amonestación escrita

En el art. 89 de la LSC se establece que, para el caso de amonestación escrita la sanción, se aplica previo proceso administrativo disciplinario, la cual debe ser impuesta por el jefe inmediato, según la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad³³³. La sanción se oficializa por resolución del jefe de ORH o quien haga sus veces.

338

Cabe señalar que conforme al num. 17 de la Directiva – PAD, la sanción de amonestación escrita se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o *ex servidor* civil bajo los términos del art. 89 de la LSC y del inciso a del num. 93.1 del art. 93 del Reglamento General de la LSC.

En ese sentido, en el caso de amonestación escrita, es el jefe inmediato quien actúa como órgano instructor y sancionador, y cuando decida sancionar deberá comunicar al jefe de la ORH o a quien haga sus veces, para la oficialización de la sanción.

³³³ Es decir, según el MOF, ROF, MPP, Perfil de Puesto, Manual Operativo, Contrato, y/o documentos que definan las funciones y atribuciones de los niveles jerárquicos.

5.3. Suspensión

Según el art. 90 de la LSC, la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de 365 días calendario previo PAD. La cantidad de días de suspensión es propuesta por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de ORH o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de ORH o de quien haga sus veces.

5.4. Destitución e inhabilitación

En el segundo párrafo del art. 90 de la LSC, se establece que la sanción de destitución se aplica previo PAD, es propuesta por el jefe de ORH o por quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Esta sanción es oficializada mediante una resolución del titular de la entidad pública.

339

Por otro lado, en el art. 87 de la LSC se establece que 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. El servidor civil que se encuentre en este supuesto no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de 5 años contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

En la misma línea, en el art. 105 del Reglamento General de la LSC, concordado con el num. 14.4 de la Directiva – PAD, se establece que una vez que la sanción de destitución sea firme, es decir, cuando el servidor sancionado no formula los medios impugnatorios dentro del plazo perentorio de 15 días hábiles o se haya agotado la vía administrativa que, habiendo presentado un recurso de apelación, el TSC ratifique la sanción impuesta, el servidor civil quedará automáticamente inhabili-

tado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de 5 años calendario.

Del marco normativo antes expuesto se extrae lo siguiente:

- Que la sanción de destitución es eficaz desde el día siguiente de su notificación.
- Que la aplicación de la sanción de destitución acarrea como sanción accesoria la inhabilitación para el ejercicio de la función pública.
- Que dicha inhabilitación accesoria adquiere ejecutividad recién una vez que la sanción de destitución hubiera quedado firme o se hubiera agotado la vía administrativa.

340

Establecido lo anterior, es menester señalar que a efectos de ejecutar una sanción de destitución, así como para realizar las acciones derivadas de la desvinculación que esta sanción acarrea —entre ellas, precisamente la liquidación de beneficios sociales a que hubiera lugar—, no resulta necesario que dicha sanción hubiera quedado firme en segunda instancia.

Por otro lado, corresponde precisar que toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo y, en el caso de la sanción de suspensión y destitución, en el RNSSC. Asimismo, para el caso de los *ex servidores*, la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil desde un día hasta por 5 años.

Por otro lado, el art. 116 del Reglamento General de la LSC establece que las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación, salvo la inhabilitación. A continuación, se procede a revisar la ejecución de cada una de las sanciones disciplinarias según el régimen laboral del servidor.

5.5. Ejecución material de las sanciones según el régimen laboral del servidor sancionado

Sin perjuicio de lo señalado, la ejecución material de las sanciones dependerá del régimen laboral del servidor sancionado y su continuidad en la entidad, es decir, ¿qué sucedería si un servidor al momento de ejecutar sanción ya no se encuentra prestando servicios en la entidad que lo procesó y sancionó?, sobre todo, en caso de la sanción de suspensión y/o destitución, ya que al no existir vínculo laboral vigente, no resultaría factible la ejecución material de la sanción.

Para resolver esta disyuntiva, corresponde traer a colación la noción del «Estado como único empleador», el cual establece que la potestad sancionadora del Estado como empleador en el régimen del Decreto Legislativo 276³³⁴ se extiende incluso después del término de la relación laboral entre este y los servidores bajo dicho régimen³³⁵.

341

Es decir, bajo esta noción, la medida disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando posteriormente el sancionado se vincule laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto el nuevo vínculo también sea bajo el régimen del Decreto Legislativo 276³³⁶. Es

³³⁴ Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

«Artículo 6.- Para los efectos de la Carrera Administrativa y el Sistema Único de Remuneraciones, la Administración Pública constituye una sola Institución. Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado».

³³⁵ Informe Legal 233-2010-SERVIR/GPGSC.

³³⁶ Conforme las conclusiones arribadas en los Informes Técnicos 1164-2017-SERVIR/GPGSC, 209-2018-SERVIR/GPGSC, 082-2019-SERVIR/GPGSC, entre otros.

decir, el Estado en su calidad de único empleador hace efectiva la sanción a través de una entidad diferente en donde se cometió la falta, ante lo cual la entidad se encuentra obligada a dar cumplimiento a una medida disciplinaria que se haya impuesto a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo 276.

Sin embargo, si el servidor cometió la infracción bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y este se encuentra laborando en la misma u otra entidad bajo un régimen distinto —como los Decretos Legislativos 728 o 1057-CAS—, entonces no se podrá ejecutar la sanción impuesta, pues estos últimos no son regímenes de carrera ni contemplan la noción de «Estado empleador único».

342

En la misma línea, si un servidor bajo algunos de los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos 728 o 1057-CAS, entonces es sometido y sancionado disciplinariamente (suspensión y destitución) por la entidad «X». Al momento de ejecutar la sanción, verifican que ya no cuenta con vínculo laboral vigente con la entidad que ejerció el *ius puniendi*, puesto que logró recolocarse en la entidad pública «Y». Ante este contexto, no será factible la ejecución material de dicha sanción en la entidad «Y», puesto que los Decretos Legislativos 728 o 1057-CAS no conciben la noción de «Estado empleador único». Con fines ilustrativos, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 28
Noción de Estado empleador único

Régimen laboral	Estado como único empleador
Decreto Legislativo 276	Sí
Decreto Legislativo 728	No
Decreto Legislativo 1057-CAS	No

Bajo este contexto, las sanciones disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin goce de haber y destitución tienen una forma de ejecución distinta, tal como se puede advertir a continuación:

- a) **Respecto a la amonestación escrita**, en caso que el servidor se encuentre desvinculado al momento de la ejecución material de la sanción, se efectúa la notificación de la misma y se procede con el archivo respectivo en el legajo personal.
- b) **Respecto a la suspensión sin goce de haber**, se pueden presentar 2 supuestos:
 - **En caso el servidor mantenga vínculo:** se efectúa la notificación de la sanción, se restringe el acceso a las instalaciones de la entidad, se restringe el acceso a las condiciones de trabajo y/o habilitaciones de los sistemas proporcionados por el empleador (correo electrónico, intranet, entre otros), 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 RNSCC.
 - **En caso el servidor se encuentre desvinculado:** se efectúa la notificación de la sanción y 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, salvo que se presente un supuesto bajo los alcances de la noción de «Estado empleador único».
- c) **Respecto a la destitución:**
 - **En caso el servidor mantenga vínculo:** se efectúa la notificación de la sanción, se restringe

el acceso a las instalaciones de la entidad, se restringe el acceso a las condiciones de trabajo y/o habilitaciones de los sistemas proporcionados por el empleador (correo electrónico, intranet, entre otros), se extinguen las obligaciones de prestación de servicios y pago de remuneraciones, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC.

- **En caso el servidor se encuentre desvinculado:** se efectúa la notificación de la sanción y 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 5 años en la medida que la sanción de destitución hubiera quedado firme o se hubiera agotado la vía administrativa, cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la administración pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutoriedad.

344

En virtud a todo lo expuesto, es factible afirmar que las sanciones aplicables a servidores sujetos a regímenes carentes de la noción de «Estado empleador único», es decir, Decretos Legislativos 728 y 1057-CAS, que se hubieran desvinculado de la entidad, no afectará la validez y eficacia del registro (tanto en el RNSCC, como en el legajo) de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, empero, la ejecución material deberá ser analizada caso por caso.

En ese orden de ideas, es necesario mencionar que solo la sanción de inhabilitación para el ejercicio de

la función pública se ejecutaría en cualquier entidad de la administración pública, indistintamente del régimen laboral que ostente el servidor que se desvinculó de la entidad que ejecutó el *ius puniendi*. De modo que, aquel servidor público que cuente con una inhabilitación vigente, no podría reingresar a prestar servicios para la administración pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación, incluido locador de servicios³³⁷.

Como colofón, es factible señalar que para la ejecución material de las sanciones disciplinarias deberán observarse 3 aspectos: i) el tipo de régimen laboral del servidor, ii) la vigencia de su vínculo laboral con la entidad que ejecuta el *ius puniendi* y iii) el tipo de sanción a ejecutar³³⁸.

³³⁷ Decreto Legislativo 1295, Decreto Legislativo que modifica el art. 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública.

«Artículo 2. Impedimentos

2.1 Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrearán la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, no pudiendo reingresar a prestar servicios al Estado o a empresa del Estado, bajo cualquier forma o modalidad, por dicho plazo. *Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado [...]*». (Énfasis agregado).

³³⁸ Conforme lo señalado en el Informe Técnico 1783-2020-SERVIR/GPGSC.