



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 834 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Reglas aplicables ante un procedimiento administrativo disciplinario al Secretario Técnico

Referencia : Oficio N° 004-2019-MML/IMPL/S.T.

Fecha : Lima, **06 JUN. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Disciplinarios del Instituto Metropolitano Protransporte de Lima – Municipalidad Metropolitana de Lima, consulta a SERVIR lo referente a las reglas aplicables ante un procedimiento administrativo disciplinario al Secretario Técnico.

II. Análisis

Competencias 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 que adopte 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, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario al Secretario Técnico

- 2.4 El artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil crea la figura del Secretario Técnico –el cual depende de la Oficina de Recursos Humanos– para que apoye a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) precalificando las faltas, documentando la actividad probatoria, proponiendo la fundamentación y administrando los archivos relacionados a los procedimientos administrativos disciplinarios. Al ser únicamente un apoyo a las autoridades del PAD, carece de capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.



- 2.5 En tal sentido, se advierte que el Secretario Técnico es un servidor más de la entidad y, por lo tanto, ante la comisión de una falta, se le debe procesar como a cualquier otro servidor que se encuentre en dicho supuesto.
- 2.6 La única particularidad que la entidad deberá tener en cuenta ante una denuncia contra el Secretario Técnico es la señalada en el numeral 8.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el cual establece que si el denunciado es el Secretario Técnico, el titular de la entidad deberá designar un Secretario Técnico Suplente para que se encargue de precalificar esa denuncia y, de ser el caso, apoye a las autoridades del PAD únicamente en ese procedimiento.
- 2.7 De este modo, ante el inicio de un PAD contra el Secretario Técnico por una falta cometida en el desarrollo de sus funciones, las autoridades del PAD serían las siguientes:

Sanción propuesta	Primera instancia		
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción
Amonestación Escrita	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos ¹ (*)	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (*)	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Suspensión	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (*)	Autoridad que el superior jerárquico del jefe de la ORH determine ²	Órgano sancionador
Destitución	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad

(*) Rol que asume el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces en tanto jefe inmediato del servidor involucrado.

Estas mismas autoridades serían las participantes en caso el presunto infractor sea cualquier otro servidor de la Oficina de Recursos Humanos.

- 2.8 En tal sentido, en caso el Secretario Técnico sea un servidor de la entidad designado en adición a sus funciones, y pertenezca a un área distinta a la Oficina de Recursos Humanos, las autoridades señaladas en el numeral precedente solo serán aplicables cuando la falta haya sido cometida en el desempeño de la labor de Secretario Técnico.

¹ Dado que la Secretaría Técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces, de acuerdo con el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

² Dado que el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos se encuentra en una causal de abstención por haber actuado como órgano instructor, corresponderá a su superior jerárquico determinar quién hará las veces de órgano sancionador (ver numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y artículos 99°, 100° y 101° del TUO Ley N° 27444, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS).

- 2.9 No obstante, si hubiese incurrido en una falta desarrollando las funciones de su cargo titular, las autoridades del PAD serán identificadas de acuerdo al numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057³.

De la abstención planteada por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en condición de Jefe Inmediato del presunto infractor

- 2.10 Conforme se había señalado anteriormente, en los casos que el presunto infractor sea un servidor de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces (como también es el caso del Secretario Técnico), a efectos de la determinación de las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia⁴, debe observarse el cuadro señalado en los párrafos precedentes.
- 2.11 Entonces, en los casos en que el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a un servidor de la “Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces” sea por una posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y, por ende, quien actúe como órgano instructor sea el “Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces” (en tanto jefe inmediato del servidor), corresponderá que se siga el trámite de abstención para la determinación de quién actuará como órgano sancionador.

Lo anterior encuentra sustento en el numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, por el cual se tiene que si la autoridad instructiva o sancionadora se encontrase o incurriese en alguna de las causales de abstención del TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), se aplica el criterio de jerarquía con el fin de determinar la autoridad competente.

Asimismo, encuentra sustento en lo establecido en el numeral 1 del artículo 254⁵ del TUO de la LPAG, referido al principio de debido procedimiento, mediante el cual se estableció la distinción que tiene que haber entre las la fase instructora y sancionadora de un procedimiento sancionador, encomendándolas a autoridades distintas.

³ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

«Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.»

⁴ Según el inciso 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que establece a quiénes corresponde la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar en primera instancia.

⁵ TUO de la Ley N° 27444

Artículo 254.- Caracteres del procedimiento sancionador

“254.1 Para el ejercicio de la potestad sancionadora se requiere obligatoriamente haber seguido el procedimiento legal o reglamentariamente establecido caracterizado por:

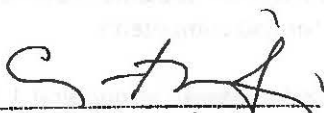
1. Diferenciar en su estructura entre la autoridad que conduce la fase instructora y la que decide la aplicación de la sanción [...]”.

- 2.12 En tal sentido, para fines de lo anterior, debe observarse las disposiciones del TUO de la LPAG, en específico los artículos 99°, 100° y 101°, que versan sobre las causales de abstención, promoción de la abstención y disposición superior de abstención, respectivamente.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Secretario Técnico es un servidor más de la entidad y, como tal, debe ser procesado como cualquier otro servidor cuando cometa una falta. En caso la entidad reciba una denuncia contra él, se deberá designar un Secretario Técnico Suplente que se encargue de realizar la precalificación de la misma y será quien apoye a las autoridades en ese procedimiento disciplinario.
- 3.2 Dado que el Secretario Técnico depende de la Oficina de Recursos Humanos, las autoridades que participarán en el procedimiento disciplinario serán las mismas que resultarían aplicables a los servidores de dicha unidad orgánica, las cuales se encuentran señaladas en el numeral 2.7 del presente informe.
- 3.3 En los casos en que el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a servidor de la "Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces" (como ocurre también en el caso del Secretario Técnico), sea por una posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y, por ende, quien actúe como órgano instructor sea el "Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces" (en tanto jefe inmediato del servidor), corresponderá que se siga el trámite de abstención para la determinación de quién actuará como órgano sancionador.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL