



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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 : Consultas respecto al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Informe N° 034-2021-STPAD-UNC

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Universidad Nacional de Cajamarca, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Los docentes cuando asumen funciones administrativas, se les debe instaurar con su régimen disciplinario de docentes o el régimen disciplinario de la Ley N°30057?
- b) Cuando todas las autoridades de la entidad e inclusive la máxima autoridad administrativa se encuentra inmerso en los hechos materia de investigación, se entiende según el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que estos deben abstenerse de participar en el PAD. El artículo 101.03 del TUO de la Ley N°27444, señala que: "Cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior jerárquico optará por habilitar una autoridad ad hoc, o disponer que el incurso en causal de abstención trámite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión".

Entonces, ¿La máxima autoridad administrativa inmersa en los hechos tiene que habilitar una autoridad ad hoc?, ¿La autoridad ad hoc a la que se refiere el numeral 101.3 del artículo 101 del TUO de la Ley N°27444 está compuesta por solo por un servidor, y/o puede ser una Comisión Ad Hoc?
- c) En el mismo supuesto de la pregunta anterior, y que la propuesta de sanción en el Informe de Precalificaciones de suspensión sin goce de remuneraciones, ¿La Comisión Ad Hoc y/o la persona designada como autoridad Ad Hoc es solo Órgano Instructor? y ¿La Oficina de Recursos Humanos es Órgano Sancionador?
- d) En el mismo supuesto de la pregunta 2, y que la propuesta de sanción en el Informe de Precalificación es de destitución, ¿La Comisión Ad Hoc y/o la persona designada como autoridad Ad Hoc es solo Órgano Instructor? y ¿La máxima autoridad



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

administrativa es el Órgano Sancionador, pero si éste se encuentra investigado, ¿quién será el órgano sancionador en dicho supuesto? ¿Se designa a una Comisión Ad Hoc para sancionar?

- e) Cuándo se notifica el Informe de Órgano Instructor al investigado ¿Cuántos días tiene el investigado para solicitar el informe oral?
 - f) ¿La emisión de la resolución de órgano sancionador con la omisión del informe oral vulnera el derecho de defensa?
 - g) ¿Por qué no se puede registrar las sanciones de los investigados en el RNCSC, cuando a la fecha de la sanción la entidad no tenía usuario y/o clave de acceso?
 - h) ¿Cuáles son los criterios para calificar al investigado como reincidente en la falta?
 - i) ¿La resolución de órgano sancionador pone fin al procedimiento administrativo disciplinario, consecuentemente caduca la medida cautelar y/o la medida cautelar caduca recién cuando en segunda instancia se pronuncian sobre el recurso de apelación?
 - j) En el supuesto que un servidor de la entidad hostigue sexualmente a una trabajadora contratada por locación de servicios ¿Cuál es el procedimiento a seguir?
 - k) El Artículo 52, literal b) inciso 12 de la Ley N°30057, señala que los Rectores y vicerrectores de las universidades públicas son funcionarios de designación o remoción regulada. En ese sentido, en caso cometan faltas disciplinarias, ¿quiénes el órgano instructor y el órgano sancionador?
 - l) El artículo 93.4. del Reglamento de la Ley N°30057, establece que en caso de funcionarios el instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente. Excepcionalmente, en el caso que el Sector no cuente con dos funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a funcionarios de rango inmediato inferior.
- En ese sentido habiendo definido que el Jefe de Recursos Humanos es miembro de la Comisión como órgano instructor ¿Quién es el órgano sancionador en una propuesta de suspensión sin goce de remuneraciones, sí el Jefe de Recursos Humanos se debe abstener al haber sido instructor? ¿En el caso de funcionarios quién es el órgano sancionador?
- m) ¿Los informes de control específico, informes de alerta de control tienen calidad de prueba preconstituida?



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 régimen disciplinario aplicable a los docentes universitarios sujetos a la Ley N° 30220 - Ley Universitaria

- 2.4 En torno a la pregunta contenida en el punto a), corresponde precisar que de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), los servidores pertenecientes a carreras especiales, entre ellos los sujetos al régimen especial de la Ley N° 30220, Ley Universitaria (en adelante, LU), no están comprendidos en la LSC; sin embargo, se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la LSC.
- 2.5 El artículo 132 de la LU señala que la gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes, es decir, regímenes distintos a la carrera especial regulada por la LU, consecuentemente, al personal que desempeñe tales funciones le sería de aplicación los derechos propios del régimen laboral público que corresponda. Así, salvo las funciones donde expresamente la LU ha previsto como requisito ser docente para el ejercicio del puesto (en las funciones de gobierno como la del puesto de Rector, por ejemplo), las funciones administrativas no podrían ser desempeñadas por docentes pertenecientes al régimen especial regulado por la Ley Universitaria.
- 2.6 De este modo los docentes universitarios, al pertenecer a la carrera especial regulada por la LU, están sujetos al régimen disciplinario regulado por dicha ley, aplicándoseles únicamente de forma supletoria el régimen disciplinario de la LSC.

Siguiendo esta línea de ideas, el régimen disciplinario regulado por la LU resulta de aplicación a aquellos docentes que se encontraran desempeñando cargos relacionados a funciones de



gobierno, siempre que para el ejercicio de dichos cargos la LU hubiera previsto como requisito ser docente.

Sobre la abstención de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.7 En relación a la pregunta contenida en el punto b), se debe precisar que esta se encuentra referida al régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el mismo que como se ha señalado no es de aplicación a los rectores y vicerrectores de las universidades públicas, quienes no obstante tener la condición de funcionarios públicos, se les aplica el régimen disciplinario regulado por la LU, y únicamente en forma supletoria el régimen disciplinario de la LSC.
- 2.8 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 (en adelante la Directiva), precisa que si la autoridad instructiva o sancionadora se encontrase o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General –norma contenida actualmente en el artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG)– se aplicará el procedimiento regulado en el artículo 101° del mismo cuerpo normativo.
- 2.9 Así, el artículo 101 del TUO de la LPAG establece el procedimiento para designar a quien continuará con el procedimiento en trámite, precisando que cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, a disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión.
- 2.10 Por tanto, las autoridades del PAD deben, bajo responsabilidad, plantear su abstención solo respecto de las causales establecidas expresamente en el artículo 99 del TUO de la LPAG, mas no sobre otros supuestos distintos. Siendo así, de incurrir las autoridades del PAD en alguna de dichas causales, corresponderá que se abstengan de participar en el PAD, dado que se configura un conflicto de interés que puede ocasionar parcialidad, arbitrariedad y/o indefensión del procesado en el procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad a lo establecido en los artículos 99 y 102 del TUO de la LPAG.
- 2.11 Sobre el particular se debe precisar que las autoridades instructivas y sancionadoras del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, son autoridades unipersonales, por tanto, no corresponde conformar comisiones ad hoc, para participar en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, salvo en el caso de funcionarios en cuyo caso el instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente.

En el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales, el instructor es el Jefe inmediato y el Consejo Regional y el Concejo Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar.



Sobre la determinación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en base a los instrumentos de gestión institucional

- 2.12 Al respecto, el artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento General), establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar en el PAD de la LSC se determinan de la siguiente manera:
- i) 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;
 - ii) 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;
 - iii) 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.
- 2.13 En esa misma línea, para efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad, entendiéndose como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo y aquellos que definan las funciones y atribuciones de la entidad, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras.
- 2.14 Para tal efecto, debe entenderse que los puestos o cargos de los servidores a procesar, deben encontrarse debidamente determinados y clasificados en los referidos instrumentos de gestión institucional (por ejemplo, cuando se trate de servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 o N° 728), o en su defecto, en el respectivo contrato laboral (cuando se trate de servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057). De esa manera, podrá identificarse a las autoridades del PAD (cuando corresponda al Jefe Inmediato ser el Órgano Instructor) a través de la referida línea jerárquica dentro de la estructura orgánica de la entidad.
- En defecto de esto último, cabe indicar que el Jefe Inmediato como autoridad del PAD, podría ser determinado en función a lo establecido por una norma legal (como sucede, por ejemplo, en el caso del Secretario Técnico de PAD cuyo jefe inmediato - Órgano Instructor en el PAD - vendría a ser el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 de la LSC) o en función a la autoridad competente que designó a dicho personal que incurrió en falta disciplinaria.
- 2.15 En ese sentido, en torno a las preguntas contenidas en los puntos c) y d), corresponde a cada entidad pública - conforme a lo establecido en la LSC, su Reglamento General y sus instrumentos de gestión interna actualizados o norma legal pertinente - determinar los órganos competentes, siendo estos indelegables, de acuerdo al tipo de sanción a aplicarse (amonestación escrita, suspensión y destitución), por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al Órgano Instructor y Sancionador competentes.



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sobre la notificación del informe del órgano instructor y plazo para solicitar la programación de informe oral.

- 2.16 Conforme al artículo 112 del Reglamento General una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado.
- 2.17 En torno a la pregunta contenida en el punto e), corresponde remitirnos a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", en la cual se precisa que una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador.

La solicitud de informe oral debe ser presentada por el servidor o ex servidor procesado dentro del plazo de tres (3) días hábiles a su notificación. Posteriormente el Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento general de la LSC, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

En caso se trate de un procedimiento con posible sanción de amonestación escrita, la solicitud para informe oral se presenta con el escrito de descargos. El informe oral se realiza luego de la presentación de los descargos en un plazo de tres (03) días hábiles. Luego de ello, el jefe inmediato emite el informe final dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

- 2.18 Sobre la pregunta contenida en el punto f), referida a si la emisión de resolución de sanción omitiendo el informe oral vulnera el derecho a la defensa, debe precisarse que este no constituirá un vicio de nulidad siempre que el servidor investigado haya tenido la oportunidad de conocer el informe emitido por el órgano instructor, no constituyendo afectación a su derecho a la defensa el único hecho de no llevarse a cabo la diligencia de informe oral, en virtud a que mantiene el derecho de ingresar escritos durante toda la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.

Sobre el plazo para la inscripción de sanciones disciplinarias en el RNSSC

- 2.19 El Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es una plataforma electrónica en la que se inscribe la información de las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas contra los servidores civiles y ex servidores civiles, así como las sanciones penales que inhabilitan para el ejercicio de la función pública, el cual se publicita a través del Módulo de Consulta Ciudadana; ello de conformidad con lo establecido en el numeral 5.1.1. de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE (en adelante, la Directiva del RNSSC).



- 2.20 Por otra parte, debe señalarse que conforme al literal a) del numeral 5.1.2. de la citada Directiva, el RNSSC cuenta con un usuario de inscripción, el cual tiene acceso al registro para inscribir, rectificar, retirar, modificar y suspender sanciones; así como efectuar consultas de la información contenida en aquel. Asimismo, en dicha disposición se establece que sólo se otorga un usuario de inscripción a cada entidad.
- 2.21 Siendo así, en el numeral 5.2.1 de la Directiva del RNSSC se especifica que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de las entidades públicas, que tienen la potestad de imponer sanciones disciplinarias, son los que están obligados a registrar en el RNSSC las sanciones administrativas disciplinarias.
- 2.22 En esa línea de ideas, del literal a) del numeral 6.4.3 de la Directiva se infiere que la sanción de destitución será inscrita por la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, dentro del plazo de dos (2) días hábiles, contados a partir de que la autoridad administrativa que impuso la sanción le remita copia del acto administrativo firme o consentido que impone la sanción, o cuando el Tribunal del Servicio Civil (segunda instancia) le remita copia de la notificación al sancionado de la resolución, con la cual se agota la vía administrativa confirmando la sanción.
- 2.23 Del mismo modo, en el numeral 6.5 de la Directiva se precisa que la inhabilitación derivada de la sanción de destitución por el período de cinco (5) años, se computa desde el día siguiente que el acto administrativo quede firme o que la resolución que agota la vía administrativa sea notificada al sancionado.
- 2.24 Sobre la pregunta contenida en el punto g), se debe precisar que la Directiva ha previsto los plazos en los que las sanciones impuestas a los servidores y ex servidores civiles deben ser registradas, las mismas que en forma concordante con el tiempo que serán visibles en el RNSSC, conllevan a la necesidad de actuar con la debida diligencia administrativa de parte de los responsables del registro, tanto para obtener el usuario de acceso al mismo como para la inscripción de las sanciones, entre otros actos inscribibles en el RNSSC.

Por lo cual corresponde a los responsables del RNSSC de cada entidad tramitar en forma oportuna la obtención del usuario de inscripción, con el cual tendrán el acceso al registro para inscribir, rectificar, retirar, modificar y suspender sanciones; así como efectuar consultas de la información contenida en aquel.

Sobre la reincidencia en la comisión de la falta como criterio de graduación de la sanción

- 2.25 Sobre la consulta contenida en el punto h), corresponde señalar que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial el Peruano el 19 de diciembre de 2021, se han emitido en calidad de precedente administrativo los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057.
- 2.26 En torno a la reincidencia se debe señalar que esta no se encuentra regulada en la Ley N° 30057, en su Reglamento General, ni en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por lo que no se ha previsto un tratamiento especial que deba otorgársele a dicha figura en el régimen disciplinario previsto en la referida ley.



- 2.27 Por ese motivo a fin de evaluar la reincidencia corresponde remitirse al marco general del procedimiento administrativo, regulado por el TUO de la Ley N° 27444, en cuyo literal e) del numeral 3 del artículo 248 se establece que se considera reincidencia: *"la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción"*.
- 2.28 De dicha disposición se desprenden dos condiciones para calificar como reincidente a un servidor, conforme al siguiente detalle:
- a) *La igualdad de la falta disciplinaria, esto es, que la falta recientemente cometida sea la misma falta en mérito a la cual fue anteriormente sancionado el servidor¹.*
 - b) *El ámbito temporal en que debe volverse a cometer la misma falta, así se establece que dicha nueva comisión debe producirse en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta.*
- 2.29 Por tanto, en relación a la consulta formulada en el punto h), se debe precisar que para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla.

Sobre la vigencia de las medidas cautelares impuestas en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.30 Teniendo en cuenta el contexto de la consulta contenida en el punto i), es oportuno recordar que conforme al artículo 96 de la LSC, concordante con el artículo 108 del Reglamento General de la LSC, las medidas cautelares que pueden imponerse en el marco régimen disciplinario de la LSC son las siguientes:
- i) La separación de funciones del servidor y su puesta a disposición de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o
 - ii) Exonerarlo de la obligación de asistir al centro de trabajo.
- 2.31 El artículo 109 del Reglamento General de la LSC regula en qué casos cesan los efectos de las medidas cautelares, conforme al siguiente detalle:

" Artículo 109.- Cese de los efectos de las medidas cautelares

Cesan los efectos de las medidas cautelares en los siguientes casos:

¹ En este punto, resulta pertinente distinguir la reincidencia de la reiterancia, así esta última se presenta en aquellos supuestos en que se vuelve a cometer otra falta distinta, es decir, no se requiere que la falta sea la misma —como ocurre en el caso de la reincidencia—.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- a) *Con la emisión de la resolución administrativa que pone fin al procedimiento disciplinario.*
- b) *Si en el plazo de cinco (5) días hábiles de adoptada no se comunica al servidor civil la resolución que determina el inicio del procedimiento.*
- c) *Cuando cesan las razones excepcionales por las cuales se adoptó la medida provisional.*
- d) *Cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución"*

2.32 Con relación a la pregunta contenida en el punto i), corresponde precisar que las medidas cautelares se ejecutan durante el tiempo que dura el PAD y caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al PAD en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución o para la emisión de la resolución que pone final PAD.

Sobre el marco legal aplicable a faltas disciplinarias por hostigamiento sexual en el Sector Público

- 2.33 Con relación a la pregunta contenida en el punto j), debe precisarse que los casos de faltas de hostigamiento sexual se regulan según lo establecido por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410. Para determinar la responsabilidad de un funcionario o servidor público que ha realizado actos de hostigamiento sexual deberá iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario, el mismo que se tramitará conforme las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC.
- 2.34 De ahí, tenemos que, ante la denuncia contra un servidor o funcionario público, indistintamente del régimen laboral o estatutario (Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057), por actos de hostigamiento sexual se deberá aplicar las disposiciones del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la LSC, salvo en el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.
- 2.35 Por su parte, SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR/PE formalizó la aprobación de los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" (en adelante los Lineamientos), el cual tiene como finalidad prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en las entidades públicas, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los servidores públicos.
- 2.36 De otro lado, es pertinente agregar que, para aquellas situaciones no previstas para el procedimiento administrativo disciplinario en los Lineamientos, se aplicará supletoriamente las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, su Reglamento y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, conforme lo prevé ello en las Disposiciones Complementarias Finales de los Lineamientos.
- 2.37 En ese sentido, ante la denuncia de un caso de hostigamiento y/o acoso sexual, las entidades públicas deberán observar las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento,



aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y los Lineamientos aprobados por SERVIR, así como en la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado y público", aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.

Sobre las funciones de gobierno, el régimen académico, y las funciones administrativas en las universidades públicas

- 2.38 Es preciso señalar que la LU, distingue las funciones de gobierno de la universidad, y las propias del régimen académico, de aquellas estrictamente administrativas.

Con relación a las funciones de gobierno el artículo 55 de la LU precisa que estas son ejercidas por la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario, el Rector, los Consejos de Facultad y los Decanos; encontrándose como requisito común previo para poder desempeñar los puestos de Rector, Vicerrector y Decano, ser docente.

- 2.39 Conforme se ha detallado, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, ha precisado que los servidores pertenecientes a carreras especiales, entre ellos los sujetos a la LU, no están comprendidos en la LSC; sin embargo, se le aplica supletoriamente el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

- 2.40 De esta forma no obstante que los rectores y vicerrectores de las universidades públicas, ostentan la condición de funcionarios públicos, se les aplica el régimen disciplinario regulado por la LU, y únicamente en forma supletoria el régimen disciplinario de la LSC.

Seguidamente se debe recordar que el artículo 91 de la LU establece que: *"es atribución del órgano de gobierno correspondiente, calificar la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión, así como la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes"*; asimismo, el artículo 89 establece las sanciones aplicables a los docentes universitarios, siendo estas: *"a) Amonestación escrita, b) Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, c) Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses y d) Destitución del ejercicio de la función docente, precisando asimismo que las sanciones c) y d) se impone previo procedimiento administrativo disciplinario cuya duración no puede ser superior a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogable."*

Asimismo, de acuerdo a los artículos 92 y 93 de la LU, las sanciones de amonestación escrita y suspensión, respectivamente, son impuestas por la autoridad inmediata superior según corresponda (de acuerdo a la jerarquía del servidor o funcionario)."

- 2.41 De esta forma en relación a la pregunta contenida en el punto k), se debe precisar que la determinación de las autoridades a las cuales compete el conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario contra los rectores y vicerrectores corresponde a cada entidad de conformidad con lo previsto en la LU.



Sobre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario para funcionarios públicos y casuales de abstención

- 2.42 En principio, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.4 del artículo 93 del Reglamento General de la LSC, en el caso de los funcionarios públicos de entidades adscritas a un sector, ha señalado que el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) es una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual se encuentra adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector. Asimismo, se precisa que, excepcionalmente, en caso que el Sector no contara con funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto de procedimiento se podrá designar funcionarios de rango inferior.
- 2.43 Por otro lado, de acuerdo al numeral 19.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), el órgano sancionador se constituye en la figura del Titular del Sector.
- Ahora bien, la Secretaría Técnica de las autoridades del PAD de la respectiva entidad deberá emitir el informe de precalificación correspondiente respecto a los hechos denunciados e investigaciones realizadas a los referidos funcionarios, sustentando la procedencia o apertura de inicio del PAD e identificando la posible sanción a aplicarse.
- 2.44 De este modo, cabe indicar que, una vez emitido el Informe de Precalificación, en el cual se ha identificado de manera formal como presunto responsable a un funcionario público y se ha recomendado el inicio de un PAD, corresponderá a la Secretaría Técnica remitir dicho informe al Titular del Sector, ello para efectos de que esta autoridad designe a la referida Comisión Ad Hoc a través de la resolución correspondiente².
- 2.45 Por otro lado, en relación a la pregunta contenida en el punto I), se debe precisar que de conformidad con lo previsto 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", en los casos en que la autoridad instructora o sancionadora del PAD se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99 del TUO de la LPAG, se aplicará el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente; asimismo se establece que en dichos supuestos se sigue el procedimiento establecido en la norma antes mencionada.
- 2.46 Finalmente, de manera general, debemos señalar que si en caso se vulnera el principio de debido procedimiento (lo que incluye la determinación de autoridades de un PAD), establecido en el TUO de la LPAG; ello generaría un vicio en el procedimiento que traería como consecuencia la correspondiente declaración de nulidad de las resoluciones administrativas en él emitidas, por vulneración del requisito de validez de la competencia, previsto en el numeral 1 del artículo 3 del TUO de la LPAG, con la consecuente determinación de responsabilidades.

² Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057" "[...] 19.3 Si los funcionarios pertenecen a una entidad no adscrita a un Sector, la Resolución que conforma la Comisión a la que se hace referencia en el artículo 93.4 del Reglamento la emite el funcionario público responsable de la conducción de la entidad. En este supuesto, la Comisión Ad-hoc es determinada por dicho funcionario público y se compone por dos (2) funcionarios del mismo rango o jerarquía y el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces de la entidad. En caso la entidad no cuente con funcionarios de rango equivalente, se puede designar a funcionarios de rango inmediato inferior [...]".



Sobre la posibilidad que el Secretario Técnico del PAD declare no ha lugar a trámite denuncias derivadas de informes de control

2.47 Con relación a la pregunta contenida en el punto m), corresponde remitirnos al Informe Técnico N° 1096-2017-SERVIR/GPGSC, en el cual se concluyó lo siguiente:

- “3.1. *Corresponde al secretario técnico tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, efectuando la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a su consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos, que estime pertinentes y que servirán para comprobar los hechos que sustentan el inicio del procedimiento respectivo.*
- 3.2. *El Secretario Técnico tiene la potestad para declarar el "no ha lugar" de la denuncia que se efectúe contra un servidor, por lo que también puede declarar el "no ha lugar" de las recomendaciones contenidas en un informe de control si tiene la certeza que no existe mérito suficiente para iniciar un PAD, siendo importante que el Secretario Técnico motive su decisión ante el titular de la entidad, quien es el responsable de informar las medidas adoptadas ante la OCI, en virtud de lo señalado en el numeral 2.14 del presente informe.*
- 3.3. *La determinación de la gravedad de los hechos expuestos en los informes de control remitidos a la entidad destinataria, deben ser precalificados por el secretario técnico, quién determina la posible sanción a efectos de establecer a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario”.*

III. Conclusiones

- 3.1 Los docentes universitarios, al pertenecer a la carrera especial regulada por la Ley N° 30220 (LU), están sujetos al régimen disciplinario regulado por dicha ley, aplicándoseles únicamente de forma supletoria el régimen disciplinario de la LSC.
- 3.2 En el marco del TUO de la LPAG, las autoridades del PAD deben plantear su abstención solo respecto de las causales establecidas expresamente en el artículo 99 del TUO de la LPAG, mas no sobre otros supuestos distintos. Así, el artículo 101 del TUO de la LPAG establece el procedimiento para designar a quien continuará con el procedimiento en trámite, precisando que cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, a disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión.
- 3.3 Las autoridades instructivas y sancionadoras del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, son autoridades unipersonales, por tanto, no corresponde conformar comisiones ad hoc, para participar en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, salvo en el caso de funcionarios, en cuyo caso el instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente.



En el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales, el instructor es el Jefe inmediato y el Consejo Regional y el Concejo Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar.

- 3.4 Conforme a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar dentro del plazo de tres (3) días hábiles siguientes a su notificación efectuar un informe oral.
- 3.5 Si bien existe obligatoriedad del Órgano Sancionador en notificar el informe emitido por el Órgano Instructor, no constituye afectación a su derecho a la defensa el único hecho de no llevarse a cabo la diligencia de informe oral, en virtud a que mantiene el derecho de ingresar escritos durante toda la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.
- 3.6 La Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles ha previsto los plazos en los que las sanciones impuestas a los servidores y ex servidores civiles deben ser registradas, las mismas que en forma concordante con el tiempo que serán visibles en el RNSSC, conllevan a la necesidad de un desempeño diligente de parte de los responsables del registro.
- Por lo cual corresponde a los responsables del RNSSC de cada entidad tramitar en forma oportuna la obtención del usuario de inscripción, con el cual tendrán el acceso al registro para inscribir, rectificar, retirar, modificar y suspender sanciones; así como efectuar consultas de la información contenida en aquel.
- 3.7 Mediante la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial el Peruano el 19 de diciembre de 2021, se han emitido en calidad de precedente administrativo los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, desarrollando entre estos que para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla.
- 3.8 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el PAD y caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al PAD en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución o para la emisión de la resolución que pone fin al PAD.
- 3.9 En casos de denuncias por hostigamiento y/o acoso sexual, las entidades públicas deberán observar las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y los Lineamientos aprobados por SERVIR, así como en la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado y público", aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 3.10 La determinación de las autoridades a las cuales compete el conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario contra los docentes universitarios, rectores y vicerrectores corresponde a cada entidad de conformidad con lo previsto en la LU.
- 3.11 Corresponde al Secretario Técnico del PAD tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, efectuando la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a su consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos, que estime pertinentes y que servirán para comprobar los hechos que sustentan el inicio del procedimiento respectivo.

El Secretario Técnico del PAD tiene la potestad para declarar el "no ha lugar" de la denuncia que se efectúe contra un servidor, por lo que también puede declarar el "no ha lugar" de las recomendaciones contenidas en un informe de control si tiene la certeza que no existe mérito suficiente para iniciar un PAD, siendo importante que el Secretario Técnico motive su decisión ante el titular de la entidad, quien es el responsable de informar las medidas adoptadas ante la OCI.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccco/jjlb

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

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: **WCR2QSGMCG**