



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y otros.

Referencia : Documento con registro N° 24100-2020.

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, se consulta lo siguiente:

- a) En caso la entidad no elevara el recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil en el plazo establecido, ¿Qué acciones puede realizar el impugnante?
- b) ¿En que etapa corresponde la evaluación de las condiciones del artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?
- c) ¿En caso se configuren todas las condiciones del artículo 87° antes mencionado, correspondería aplicar la sanción recomendada de destitución?
- d) ¿En caso no se configuren todas las condiciones del artículo 87° antes mencionado, no correspondería aplicar la sanción recomendada de destitución?
- e) ¿La no concurrencia de todas las condiciones del artículo 87 de la Ley N° 30057 son aplicables para motivar la recomendación de la variación de sanción en etapa de instrucción?
- f) Para imputar las infracciones del Reglamento de la Ley N° 27806, ¿se debe de imputar el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 con remisión a las infracciones previstas del Reglamento de la Ley N° 27806?
- g) ¿Corresponde en todos los casos realizar el deslinde de responsabilidad del emisor del acto administrativo viciado o solo cuando se advierta ilegalidad manifiesta?
- h) ¿La motivación aparente o ambigua de un acto administrativo constituye ilegalidad manifiesta?
- i) ¿Qué se entiende como ilegalidad manifiesta en el régimen disciplinario?
- j) ¿Corresponde respecto a la referida norma, determinar la responsabilidad por la elaboración del informe de precalificación al ser un acto emitido fuera del procedimiento administrativo?
- k) Considerando el principio de legalidad y tipicidad: ¿las funciones de la Secretaría Técnica se regulan bajo el sistema de *numerus clausus* o *numerus apertus*?
- l) ¿Apoyar a las autoridades del PAD puede considerarse como una cláusula abierta para que la Secretaría Técnica realice cualquier otra función no descrita en las normas del Régimen Disciplinario?
- m) ¿Se vulnera el debido procedimiento al concentrar el poder de decisión en la Secretaría Técnica?
- n) ¿Se garantiza la aplicación del inciso 1 del numeral 254.1 del artículo 254 del TUO de la Ley N° 27444 al establecer como función (no tipificada de manera expresa) de la Secretaría Técnica "apoyar a las autoridades del PAD a elaborar el informe de instrucción y/o proyecto de resolución de sanción"?



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 la competencia del Tribunal del Servicio Civil para conocer los recursos de apelación y la obligatoriedad de su elevación por parte de las entidades

- 2.4 En principio, es oportuno indicar que mediante el Informe Técnico N° 408-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), se realizaron precisiones sobre la competencia del Tribunal de Servicio Civil para resolver los recursos de apelación presentados por el personal docente bajo el régimen de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma magisterial, concluyendo, entre otros aspectos, lo siguiente:

“3.1 De acuerdo con la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, el SAGRH comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

3.2 Asimismo, el artículo 107° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial ha señalado que el profesor sancionado tiene derecho a interponer los recursos administrativos de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin modificar la competencia del Tribunal del Servicio Civil para resolver el recurso de apelación de su competencia.

3.3 El TSC es competente para conocer y resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación exclusivamente sobre las siguientes materias: a) Acceso al servicio civil; b) Evaluación y progresión en la carrera; c) Régimen disciplinario; y, d) Terminación de la relación de trabajo.

3.4 En ese sentido, el profesor sancionado que se sienta afectado por decisiones institucionales que verse sobre las materias para las cuales el TSC es competente, puede interponer el recurso de apelación ante la entidad que le denegó el derecho, la cual, luego de evaluar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos en el



artículo 18° del Reglamento del TSC, deberá posteriormente elevar el expediente al Tribunal para que este resuelva."

- 2.5 Se debe precisar, que a partir del 01 de julio del 2019, el Tribunal del Servicio Civil implementó la competencia¹ para resolver recursos de apelación (sobre las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión de la carrera, y terminación de la relación de trabajo) de entidades de Gobiernos Regionales y Locales, respecto de cualquier servidor (entiéndase a los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057).

Es decir, a la fecha, el Tribunal del Servicio Civil es competente para resolver recursos de apelación sobre las materias de su competencia de entidades de los tres niveles de Gobierno (Nacional, Regional y Local).

- 2.6 Por otra parte, de acuerdo con el artículo 19² del Reglamento del Tribunal de Servicio Civil una vez presentado el recurso de apelación ante la entidad que emitió el acto administrativo que se desea impugnar, esta deberá verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos en el artículo 18 del precitado Reglamento, y solo en caso que cumpla con dichos requisitos, elevará el expediente al Tribunal conjuntamente con los antecedentes que sustentaron la emisión del acto impugnado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación del recurso de apelación.
- 2.7 Es decir, verificado el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad del recurso de apelación, la entidad deberá elevar el expediente ante el Tribunal del Servicio Civil dentro del plazo legal establecido. No obstante, en caso de que la entidad no cumpla con el trámite señalado, corresponderá que se proceda con el deslinde de las responsabilidades administrativas a que hubiera lugar por parte de los servidores y/o funcionarios de la entidad que hubieran incurrido en responsabilidad por la omisión de elevar oportunamente el recurso de apelación.

Sobre la etapa en la que corresponde aplicar los criterios de determinación de la sanción en el Informe de Precalificación

- 2.8 Al respecto, resulta útil remitirnos a lo señalado en los numerales 2.13 a 2.17 del Informe Técnico N^o 115-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en la página web de SERVIR), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en los cuales se precisó lo siguiente:

"(...)

2.13 (...) si bien al momento de la emisión del informe de precalificación la Secretaría Técnica del PAD debe identificar la posible sanción a imponerse, dicha función se limita al señalamiento de la sanción que correspondería al servidor y/o funcionario como consecuencia de la tipificación de su conducta; así, si dicha conducta es subsumida en

¹ Dicha competencia ha sido puesta en conocimiento a través del comunicado publicado el día 29 de junio de 2019 a través del Diario Oficial El Peruano.

² Reglamento del Tribunal de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N^o 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N^o 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM

"Artículo 19.- Admisión del recurso de apelación

El recurso de apelación deberá ser presentado ante la mesa de partes de la Entidad que emitió el acto administrativo que desea impugnar, la que deberá verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos en el artículo 18 de este Reglamento, y sólo en caso que cumpla con dichos requisitos, elevará el expediente al Tribunal conjuntamente con los antecedentes que sustentaron la emisión del acto impugnado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación del recurso de apelación.

(...)"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

el artículo 85º de la LSC, teniendo en cuenta que dicha norma establece que dichas faltas pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, corresponderá a la secretaría técnica identificar -a razón de propuesta y a partir de los indicios con los que cuenta- cuál de estas sanciones es la que correspondería imponer al servidor.

2.14 Así, no resultaría posible que la Secretaría Técnica, en virtud a una labor de graduación de la sanción -que no le compete por ser propia de una etapa distinta del PAD-, identificara como posible sanción a imponerse para una conducta tipificada en el artículo 85º de la LSC, a la sanción de Amonestación Escrita, pues por disposición expresa de la misma norma dichas faltas corresponden ser sancionadas con suspensión o destitución³.

2.15 Aunado a ello, debe tenerse presente que en el régimen disciplinario de la LSC, la competencia para la tramitación del PAD se encuentra determinada justamente por la posible sanción a imponerse al servidor y/o funcionario, por lo que una graduación de la misma al momento de la emisión del informe de precalificación ocasionaría una variación de la competencia predeterminada por la LSC para el trámite de dicho PAD⁴; así por ejemplo, si en el informe de precalificación la presunta conducta infractora fuera tipificada como falta grave descrita en el artículo 85º de la LSC (sancionable con suspensión o destitución), pero se identificara como posible sanción a imponerse la de Amonestación, se estaría orientando indebidamente la competencia para instruir y sancionar el PAD a autoridades distintas a las que correspondería por ley, pues en el caso de la sanción de suspensión instruye el Jefe Inmediato y sanciona el Jefe de Recursos Humanos, en el caso de la destitución instruye el Jefe de Recursos Humanos y Sanciona el Titular de la Entidad, mientras que en caso de la Amonestación Escrita instruye y sanciona el Jefe Inmediato; por lo que una variación de dicha naturaleza constituiría -en definitiva- una infracción al Principio de Debido Procedimiento, así como al Principio de Legalidad, al haberse afectado la competencia establecida en la Ley.

2.16 Así las cosas, en el caso que el Órgano Instructor de la sanción de Amonestación -siguiendo la recomendación de la Secretaría Técnica- procediera a instaurar un PAD contra un servidor y/o funcionario por la comisión de una falta descrita en el artículo 85º de la LSC, pero señalando como posible sanción a imponer la sanción de Amonestación Escrita, dicha situación devendría en una trasgresión a lo previsto en el numeral 1) del artículo 3º del TUO de la LPAG, en virtud del cual, es requisito de validez del acto administrativo el ser emitido por autoridad competente (pues en virtud a la tipificación realizada la autoridad competente para emitir el acto de inicio sería el órgano instructor para las sanciones de suspensión o destitución, según sea el caso, y no el instructor de la sanción de amonestación).

2.17 Consecuentemente, de emitirse el acto de inicio de la forma antes descrita se incurriría en las causales de nulidad descritas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de

³ En este punto es necesario señalar que situación distinta ocurre en el caso que el procedimiento ya hubiera sido instaurado señalándose como posible sanción la suspensión o destitución, siendo que en dichos casos las autoridades del PAD en el curso del procedimiento, sí podrían modificar la sanción originalmente identificada, y ello por la facultad expresamente delegada a través del artículo 90º de la LSC, tal como se expondrá más adelante en el presente informe.

⁴ Recuérdese que de acuerdo al numeral 6 del Anexo C2 de la Directiva N° 0012-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", el informe de precalificación debe contener la identificación del Órgano Instructor competente para disponer el inicio del PAD, y ello depende justamente de la posible sanción a imponerse al servidor y/o funcionario.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

la LPAG⁵, acarreado de esa manera la nulidad del PAD por aplicación de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13º del referido TUO⁶."

- 2.9 De esa manera, no es posible que durante la etapa de precalificación de una falta se aplique los criterios contemplados para la determinación y graduación de la sanción previsto en el artículo 87º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁷ (en adelante, LSC), pues los mismos son empleados a efectos de establecer la intensidad de la sanción una vez que se hubiera concluido en la existencia de responsabilidad disciplinaria, algo que no ocurre en la precalificación, en la que para la recomendación de inicio del PAD resulta suficiente la existencia de indicios sobre la comisión de la falta.
- 2.10 En tal sentido, los criterios de determinación de sanción previstos en el artículo 87º de la LSC, deberán ser aplicados tanto por el órgano instructor (en su informe de órgano instructor) como por el órgano sancionador (al momento de emitir su decisión) y solo en caso de que hubieran concluido en la existencia de responsabilidad disciplinaria, a efectos de graduar la intensidad de la sanción a que hubiera lugar.
- 2.11 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87º de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a fin de determinar la intensidad de la sanción a imponer.

Finalmente, debe recordarse que la determinación concreta sobre la sanción que correspondería imponer al servidor o funcionario como consecuencia de la falta incurrida en base a la evaluación de los criterios descritos en el artículo 87º de la LSC, constituye una labor exclusiva de las autoridades del PAD en cada caso concreto, motivo por el cual resulta posible que SERVIR emita opinión con respecto a si la confluencia de una determinada cantidad de los criterios del artículo 87º justifica o no la imposición de la sanción de máxima intensidad como es la destitución, lo cual deberá ser evaluado en cada caso específico y teniendo en cuenta el principio de razonabilidad.

⁵ Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

"(...)

Artículo 10.- Causales de Nulidad

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14."

⁶ Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

"(...)

Artículo 13.- Alcances de la nulidad

13.1 La nulidad de un acto sólo implica la de los sucesivos en el procedimiento, cuando estén vinculados a él.

⁷ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.



Sobre el régimen sancionador aplicable por infracciones a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

- 2.12 Al respecto, de acuerdo a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS (en adelante, TUO de la LTAIP), se señala que, en el marco del principio de publicidad, las entidades públicas designarán a sus respectivos funcionarios responsables de entregar la información solicitada.
- 2.13 En razón a ello, todas las dependencias y funcionarios de la entidad se encuentran obligados a atender los requerimientos de información, conforme al literal a) del artículo 6°⁸ del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.
- 2.14 De igual forma, en relación a las responsabilidades y sanciones, se ha previsto en el 4° del TUO de la LTAIP lo siguiente:
- “Artículo 4.- Responsabilidades y Sanciones
Todas las entidades de la Administración Pública quedan obligadas a cumplir lo estipulado en la presente norma.
Los funcionarios o servidores públicos que incumplieran con las disposiciones a que se refiere esta Ley serán sancionados por la comisión de una falta grave, pudiendo ser incluso denunciados penalmente por la comisión de delito de Abuso de Autoridad a que hace referencia el artículo 377 del Código Penal.
El cumplimiento de esta disposición no podrá dar lugar a represalias contra los funcionarios responsables de entregar la información solicitada”.*
- 2.15 Siendo así, para hacer efectiva dichas responsabilidades y sanciones, el artículo 34° del TUO de la LTAIP ha establecido que el régimen sancionador aplicable a las acciones u omisiones que infrinjan el régimen jurídico de la ley de transparencia y acceso a la información pública, son tipificadas en el Título V de la referida norma legal.
- 2.16 De este modo, es importante resaltar que los funcionarios o servidores públicos que incurran en falta administrativa en el trámite del procedimiento de acceso a la información pública serán susceptibles de ser sancionados administrativamente cuando de modo arbitrario obstruyan el acceso del solicitante a la información requerida, o la suministren de modo incompleto u obstaculicen de cualquier manera el cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública⁹.
- 2.17 En ese sentido, puede inferirse que el incumplimiento al ejercicio de las facultades otorgadas al funcionario responsable de otorgar la información correspondiente, constituye una infracción

⁸ Literal a) del artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM:

“ Brindar la información que le sea requerida por el funcionario o servidor responsable de entregar la información y por los funcionarios o servidores encargados de establecer los mecanismos de divulgación a los que se refieren los artículos 5 y 24 de la Ley, a fin de que éstos puedan cumplir con sus funciones de transparencia en los plazos previstos en la Ley. En caso existan dificultades que le impidan cumplir con el requerimiento de información, deberá informar de esta situación por escrito al funcionario requirente, a través de cualquier medio idóneo para este fin.”

⁹ Artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.



administrativa, mas no una falta disciplinaria¹⁰; dado que la responsabilidad administrativa de dicho personal no se encuentra prevista dentro del régimen disciplinario de la LSC, sino dentro del régimen sancionador del TUO de la LTAIP.

- 2.18 Por tanto, en caso los funcionarios responsables de entregar la respectiva información incurran en alguna infracción de carácter administrativa vinculada a las normas de transparencia y acceso a la información pública, corresponderá aplicarse el régimen sancionador regulado en el TUO de la LTAIP.

Sobre la absolución de consultas respecto a la interpretación y alcance de normas de carácter general (extremo de la consulta sobre ilegalidad manifiesta en actos viciados)

- 2.19 En principio, resulta oportuno señalar que de acuerdo al literal a) del artículo 6º de la Ley Nº 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, es función de dicho ministerio velar porque la labor del Poder Ejecutivo se enmarque dentro del respeto de la Constitución Política del Perú y la legalidad, brindando la orientación y asesoría jurídica que garantice la vigencia de un Estado Constitucional de Derecho y contribuya al fortalecimiento de la institucionalidad democrática.
- 2.20 De la misma manera, los literales b) e i) del artículo 7º de la Ley Nº 29809, señalan como funciones específicas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos promover la aplicación uniforme del ordenamiento jurídico nacional, así como establecer el criterio dirimente para resolver las opiniones jurídicas discordantes formuladas por las oficinas de asesoría jurídica de las entidades del Poder Ejecutivo.
- 2.21 Aunado a ello, de conformidad con lo establecido en el literal e) del artículo 54º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aprobado por Decreto Supremo Nº 013-2017-JUS (en adelante, ROF del MINJUS), es función de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria el *"Emitir opiniones jurídicas sobre los alcances de una o más normas jurídicas de efectos generales o sobre la naturaleza jurídica de la institución comprendida en una norma jurídica de efectos generales, con relación a una situación o relación jurídica concreta o sin referencia a caso concreto alguno."*
- 2.22 Por su parte, de acuerdo al literal h) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1023, SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos tiene como función -entre otras- *"Emitir opinión vinculante en las materias de su competencia"*; de esa manera, tal como se precisó previamente, SERVIR tiene competencia para emitir opinión técnica únicamente respecto de aquellas consultas referidas al sentido y alcance de la normativa que rige el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, mas no así respecto de la interpretación de normas jurídicas de carácter general, como son las disposiciones contenidas en el TUO de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).
- 2.23 Consecuentemente, teniendo en cuenta que la consulta formulada en este extremo se refiere al alcance y/o interpretación de la figura de ilegalidad manifiesta a que se refiere el numeral 11.3 del

¹⁰ Sobre el particular, es de señalar que la responsabilidad administrativa disciplinaria, tal como lo estipula el artículo 91º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la referida Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.



art. 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y siendo que esta norma es una de carácter general, dicha consulta corresponderá ser absuelta por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, órgano al cual recomendamos dirigir el documento de la referencia.

De la Secretaría Técnica como órgano de apoyo de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y sus funciones

2.24 En principio, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la LSC así como las de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014¹¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento¹².

2.25 El artículo 92° de la LSC señala que las autoridades del PAD¹³ cuentan con el apoyo de un secretario técnico, de preferencia abogado, quien es designado mediante resolución del titular de la entidad, pudiendo ser también un servidor civil de la entidad que desempeñe ese cargo en adición a sus funciones.

Agrega la citada norma que el secretario técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes, siendo el encargado de: i) Precalificar las presuntas faltas; ii) Documentar la actividad probatoria; iii) Proponer la fundamentación; y, iv) Administrar los archivos que provengan del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad.

2.26 Por su parte, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057" (en adelante, la Directiva), en su artículo 8.1 establece que la Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario y tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

2.27 De igual manera, en el artículo 8.2 de la Directiva se describen las funciones de la Secretaría Técnica, entre las cuales se tiene: la recepción de las denuncias verbales o escritas y los reportes que provengan de la propia entidad; tramitar las denuncias e informes de control; efectuar la precalificación y emitir el correspondiente informe; suscribir los requerimientos de información y/o

¹¹ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

¹² "Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

Disposiciones Complementarias Finales

SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:

i) El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)"

¹³ Son autoridades del PAD: a) El jefe inmediato; b) El jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces; c) El titular de la entidad; y, d) El Tribunal del Servicio Civil.

documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades; apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros, correspondiendo a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta; iniciar de oficio las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.

- 2.28 Siendo ello así, es claro que las funciones de la Secretaría Técnica en el marco de su función de asistencia a las autoridades del PAD se encuentran debidamente señaladas en el artículo 82º de la Directiva, por lo que la actuación de dicho órgano de apoyo debe realizarse dentro del ámbito de dicha competencia, sin poder excederse en dichas atribuciones.
- 2.29 Finalmente, es sumamente relevante incidir en el hecho de que la Secretaria Técnico tiene únicamente la condición de órgano de apoyo a las autoridades del PAD, siendo estas últimas las que ostentan el poder de dirección y decisión en el curso del procedimiento. Por lo tanto, si bien resulta posible que el órgano instructor solicite a la Secretaria Técnica, en calidad de apoyo, la proyección del acto de inicio del PAD, debe recordarse que la evaluación y decisión sobre la instauración o no del PAD recae finalmente sobre el órgano instructor, siendo que este incluso podría apartarse de la recomendación formulada en el informe de precalificación fundamentando adecuadamente dicha decisión.

III. Conclusiones

- 3.1. De conformidad con el artículo 19º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, verificado el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad del recurso de apelación, la entidad deberá elevar el expediente ante el Tribunal del Servicio Civil dentro del plazo legal establecido. No obstante, en caso de que la entidad no cumpla con el trámite señalado, corresponderá que se proceda con el deslinde de las responsabilidades administrativas a que hubiera lugar por parte de los servidores y/o funcionarios de la entidad que hubieran incurrido en responsabilidad por la omisión de elevar oportunamente el recurso de apelación
- 3.2. Los criterios de determinación de sanción previstos en el artículo 87º de la LSC, deberán ser aplicados tanto por el órgano instructor (en su informe de órgano instructor) como por el órgano sancionador (al momento de emitir su decisión) y solo en caso de que hubieran concluido en la existencia de responsabilidad disciplinaria, a efectos de graduar la intensidad de la sanción a que hubiera lugar.
- 3.3. Para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87º de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a fin de determinar la intensidad de la sanción a imponer
- 3.4. El incumplimiento al ejercicio de las facultades otorgadas al funcionario responsable de otorgar la información correspondiente en el marco del TUO de la LTAIP, constituye una infracción administrativa, mas no una falta disciplinaria¹⁴; dado que la responsabilidad administrativa de dicho

¹⁴ Sobre el particular, es de señalar que la responsabilidad administrativa disciplinaria, tal como lo estipula el artículo 91º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la referida



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

personal no se encuentra prevista dentro del régimen disciplinario de la LSC, sino dentro del régimen sancionador del TUO de la LTAIP.

Por tanto, en caso los funcionarios responsables de entregar la respectiva información incurran en alguna infracción de carácter administrativa vinculada a las normas de transparencia y acceso a la información pública, corresponderá aplicarse el régimen sancionador regulado en el TUO de la LTAIP.

- 3.5. La consulta formulada con relación al alcance y/o interpretación de la figura de ilegalidad manifiesta a que se refiere el numeral 11.3 del art. 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, al tratarse de una norma de carácter general, deberá ser absuelta por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, órgano al cual recomendamos dirigir el documento de la referencia.
- 3.6. Las funciones de la Secretaría Técnica en el marco de su función de asistencia a las autoridades del PAD se encuentran debidamente señaladas en el artículo 82° de la Directiva, por lo que la actuación de dicho órgano de apoyo debe realizarse dentro del ámbito de dicha competencia, sin poder excederse en dichas atribuciones.
- 3.7. La Secretaria Técnico tiene únicamente la condición de órgano de apoyo a las autoridades del PAD, siendo estas últimas las que ostentan el poder de dirección y decisión en el curso del procedimiento. Por lo tanto, si bien resulta posible que el órgano instructor solicite a la Secretaria Técnica, en calidad de apoyo, la proyección del acto de inicio del PAD, debe recordarse que la evaluación y decisión sobre la instauración o no del PAD recae finalmente sobre el órgano instructor, siendo que este incluso podría apartarse de la recomendación formulada en el informe de precalificación fundamentando adecuadamente dicha decisión.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ear

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

Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

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: YYLZI1L