



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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la presentación de denuncias y el denunciante como colaborador del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057
b) Sobre el deslinde de responsabilidades por la comisión de una falta disciplinaria

Referencia : Carta N° 27-2021-PSM

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Puede precisarse qué resoluciones o directivas o informes técnicos o documentos que haya emitido SERVIR por denuncias falsas?
- b) ¿El jefe denuncia a un subordinado con 2 falsas denuncias de forma consecutiva a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, el cual fue archivado porque cuando le requirió dicha secretaría que sustente no contestó ni adjunto ninguna prueba?
- c) ¿Ante estos hechos la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios puede abrir de oficio investigación ya que tiene toda la información?
- d) ¿Ante estos hechos la Gerencia General puede abrir de oficio investigación ya que el subordinado hizo de conocimiento dichas denuncias falsas?
- e) ¿Ante estos hechos la Gerencia de Recursos Humanos (siendo Gerente Público de SERVIR) puede abrir de oficio investigación ya que el subordinado hizo de conocimiento de dichas denuncias falsas?
- f) ¿El subordinado a donde tiene que denunciar? Ya que la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de estas denuncias falsas no ha hecho nada, a donde el subordinado tendría que presentar la denuncia del jefe que hizo esas falsas denuncias, pues ni la Gerencia General, ni la Gerencia de Recursos Humanos hicieron nada. La Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios puede ser juez y parte teniendo en cuenta que se encuentra subordinado a dichas gerencias.

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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la presentación de denuncias y el denunciante como colaborador del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

- 2.5 Al respecto, en principio debe indicarse que las investigaciones efectuadas por la Secretaría Técnica se originan en virtud de una denuncia o reporte de la misma entidad, ello de conformidad con lo señalado en el primer párrafo del numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057*" (en adelante la Directiva). En efecto, un PAD podría iniciarse de oficio o a pedido de parte (mediante una denuncia) conforme al numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC).
- 2.6 Sobre el particular, tratándose de denuncias, debe señalarse que conforme al artículo 101° del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General), el denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública y no es parte del PAD.
- 2.7 Siendo así, debe señalarse que, de acuerdo con dicha disposición legal, las denuncias se formulan ante la Secretaría Técnica, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso, tal como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la Directiva.
- 2.8 Por último, debe señalarse que conforme al artículo 101° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 11.4 de la Directiva, se reguló que la Secretaría Técnica tiene la obligación de tramitar la denuncia y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción.



- 2.9 Por otro lado, resulta menester señalar que de acuerdo con el numeral 116.4 del artículo 116° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, la entidad receptora de la denuncia puede otorgar medidas de protección al denunciante, garantizando su seguridad y evitando se le afecte de algún modo, así como también puede efectuar el deslinde de responsabilidades correspondiente por la interposición de denuncias de mala fe o temerarias; esto último de conformidad con lo establecido en el artículo 14^{o1} del Decreto Legislativo N° 1327.
- 2.10 Finalmente, en relación a lo anterior, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 1271-2017-SERVIR/GPGSC](#) y el [Informe Técnico N° 1699-2020-SERVIR-GPGSC](#) referente al tema de las denuncias de mala fe, cuyos contenidos ratificamos en todos sus extremos.

Sobre el deslinde de responsabilidades por la comisión de una falta disciplinaria

- 2.11 Al respecto, en primer lugar, debe señalarse que las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, y son de aplicación a los servidores y ex servidores públicos de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 (CAS).
- 2.12 En efecto, tal como señala el artículo 91° del Reglamento General de la LSC, la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.
- 2.13 Siendo así, como se advierte, frente al incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos en el marco de la relación de subordinación con su entidad empleadora, esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un PAD.
- 2.14 Ahora bien, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda; para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios² del procedimiento administrativo sancionador.

¹ Decreto Legislativo N° 1327 - Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe
Artículo 14.- Denuncia de mala fe

Los denunciantes y testigos que denuncien actos de corrupción de mala fe, conforme a los supuestos establecidos en el artículo 4.5 del presente Decreto Legislativo, son excluidos inmediatamente de las medidas de protección otorgadas, sin perjuicio de las responsabilidades de naturaleza civil, penal y administrativa a que hubiese lugar.

² Sin perjuicio de ello, es pertinente resaltar que el principio de causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable.



- 2.15 De ser así, la Secretaría Técnica de PAD emitirá el correspondiente informe de precalificación³ recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y determinando a las autoridades para hacer efectivo el mismo.
- 2.16 Por tanto, atendiendo a lo señalado, no corresponde a SERVIR realizar la tipificación de las conductas infractoras de los servidores; pues es de reiterar que ello será determinado por la Secretaría Técnica de la entidad, luego de realizar las investigaciones pertinentes⁴, según cada caso en concreto.
- 2.17 Finalmente, resulta menester señalar que SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos en el marco del ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas, viene recepcionando denuncias referentes a incumplimiento o irregularidades que se produzcan en las entidades públicas, a fin que pueda: (i) revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, así como, (ii) recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.

III. Conclusiones

- 3.1 Las denuncias se formulan ante la Secretaría Técnica, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso, tal como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la Directiva. La Secretaría Técnica tiene la obligación de tramitar la denuncia y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción.
- 3.2 La entidad receptora de la denuncia puede otorgar medidas de protección al denunciante, garantizando su seguridad y evitando se le afecte de algún modo, así como también puede efectuar el deslinde de responsabilidades correspondiente por la interposición de denuncias de mala fe o temerarias.
- 3.3 Recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 1271-2017-SERVIR/GPGSC](#) y el [Informe Técnico N° 1699-2020-SERVIR-GPGSC](#) referente al tema de las denuncias de mala fe, cuyos contenidos ratificamos en todos sus extremos.
- 3.4 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos

³ Literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

⁴ Literal d) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



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"

involucrados, según corresponda; para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.

- 3.5 SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos en el marco del ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas, viene recepcionando denuncias referentes a incumplimiento o irregularidades que se produzcan en las entidades públicas.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/mma

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

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: **FGNYW4V**