

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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

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

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

Asunto : Sobre la posibilidad de variar la sanción contenida en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 009-2021-GORE-PUNO/ORH/ST-PAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Puno consulta a SERVIR sobre la posibilidad de que en aquellos procedimientos administrativos disciplinarios iniciados con la tipificación de faltas graves, con posible sanción de suspensión sin goce de remuneración, luego de analizar los descargos el órgano instructor decide imponer la sanción de amonestación escrita, ¿podrá ser procedente la disminución a sanción de amonestación escrita que de naturaleza es tipificada como faltas leves establecidas en su RIT o RIS?

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 posibilidad de variar la sanción contenida en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.4 Sobre este tema, nos remitimos a la opinión expuesta en el [Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle. En este informe se concluyó entre otros -lo siguiente:

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

"3.2 De acuerdo a lo señalado en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad cuando hagan las veces de órganos sancionadores, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor.

(...)

3.4 Cuando las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos".

2.5 De esa manera, se puede apreciar que, una vez instaurado el PAD, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, resulta posible que las autoridades del PAD, efectuando una labor de graduación, modifiquen la sanción originalmente señalada en el acto de inicio a una menos gravosa. Sin embargo, no resulta posible que dicha modificación de la sanción implique la imposición de una sanción de mayor gravedad al servidor y/o funcionario.

Así, por ejemplo, si luego de instaurar el PAD con recomendación de suspensión, el órgano instructor considera que se debe aplicar una sanción de amonestación escrita, deberá proponerlo en su informe y elevarlo al órgano sancionador para que este evalúe si acoge o no su propuesta, considerando las circunstancias particulares del caso en concreto.

III. Conclusión

SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la posibilidad de variar la sanción contenida en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que nos remitimos al [Informe Técnico N° 1998-2016- SERVIR/GPGSC](#), el cual lo ratificamos. De esa manera, se puede apreciar que, una vez instaurado el PAD, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, resulta posible que las autoridades del PAD, efectuando una labor de graduación, modifiquen la sanción originalmente señalada en el acto de inicio a una menos gravosa. Sin embargo, no resulta posible que dicha modificación de la sanción implique la imposición de una sanción de mayor gravedad al servidor y/o funcionario.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/kah

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