



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la ejecución de la sanción disciplinaria de suspensión
b) Sobre las infracciones permanentes y continuadas
c) Sobre las funciones del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
d) Sobre la tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS
e) Sobre la conformación de comisiones para la aplicación del régimen disciplinario a funcionarios públicos

Referencia : Documento con registro N° 0023555-2020

I. Objeto de la consulta

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

- a) ¿Puede atribuirse que la sanción de suspensión prevista en el artículo 88° (literal b) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil conlleva implícitamente la inhabilitación para prestar servicios al Estado por el mismo periodo?
- b) La inscripción de una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles, ¿Es constitutiva de inhabilitación para trabajar con el Estado por el mismo periodo de duración que la suspensión impuesta? ¿O acaso es meramente informativa y no conlleva la inhabilitación para prestar servicios al Estado?
- c) ¿Una vez inscrita la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles ¿Genera que pueda considerarse como inhabilitado para contratar con el Estado, bajo cualquier modalidad laboral o contractual, durante el periodo que dure la sanción impuesta?
- d) Si un ex servidor fue sancionado con suspensión por doce meses, por una falta grave cometida cuando se encontraba en actuación de actividad en la entidad A ¿Puede general luego de su inscripción en el RNSSC que la entidad B resuelva su contrato al existir, al momento de suscripción del vínculo laboral con la entidad B, un hecho que habría impedido a la entidad B contratarlo?
- e) Conforme a lo establecido en el artículo 90° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil ¿Cómo podría oficializar la sanción de suspensión el jefe del área de recursos humanos de una entidad pública, si ningún documento interno de gestión de la entidad le otorga facultad resolutoria, esto es, que no cuenta con capacidad de emitir resoluciones administrativas?
- f) ¿Cuáles son las diferencias entre las faltas o infracciones de naturaleza permanente de las faltas o infracciones de naturaleza continuada?

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: HLSMMBN



- g) ¿Se aplican los mismos criterios, para el inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD, en el caso de faltas o infracciones de naturaleza permanente y las continuadas?
- h) El Informe de Precalificación que emite el Secretario Técnico, por el cual disponga “no ha lugar” y archivo de una denuncia ¿debe ser remitido a alguna autoridad antes de ser físicamente archivado el expediente?
- i) ¿Qué sucede si la autoridad que considera que pudo actuar como órgano instructor respecto a un servidor civil, cuya denuncia fue archivada por el Secretario Técnico, no esta de acuerdo con la declaratoria de “no ha lugar” la denuncia interpuesta? ¿Acaso puede emitir acto de inicio de PAD a pesar del contenido del informe de precalificación del Secretario Técnico que dispuso “no ha lugar”?
- j) En virtud a lo establecido en el último párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC ¿La Secretaría Técnica también debe notificar los actos por lo que se absuelve al procesado de los cargos imputados y dispone el archivamiento del expediente?
- k) Para el caso de medidas cautelares antes del inicio del PAD, ¿es deber del Secretario Técnico asistir a la Oficina de Recursos Humanos en la elaboración y proyección de los documentos por los cuales se efectivice una medida cautelar contra un servidor civil, o de ello deben encargarse otros servidores?
- l) El hecho de que el Secretario Técnico asista a la Oficina de Recursos Humanos en la adopción de una medida cautelar antes del inicio de un PAD, ¿Podría general causal de abstención en la calificación de la denuncia, al haber actuado como asesor en el mismo procedimiento, acorde a lo establecido en el numeral 2 del artículo 99° del TUO de la LPAG?
- m) ¿El Reglamento Interno de los Servidores Civiles de una entidad, puede tipificar como falta leve “la prevaricación”, tomando en cuenta que, producto de una sentencia de inconstitucionalidad, la misma ya no se encuentra regulada en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?
- n) ¿Cuál es el procedimiento que tiene el servidor civil para cuestionar la legalidad de la tipificación de las faltas leves que establece la entidad en el RIS?
- o) ¿Es posible interponer una acción popular contra la resolución que apruebe el RIS de una entidad, por el hecho que configure faltas leves en contravención al principio de razonabilidad?
- p) ¿Cómo se puede justificar en el RIS que una falta sea sancionada con amonestación escrita, sólo si los mismos hechos ya han sido objeto de 2 sanciones de amonestación verbal anteriormente, cuando no existe forma de corroborar la existencia de las sanciones de amonestación verbal que son impuestas a un servidor civil?
- q) La resolución de conformación de la comisión ad hoc en un ministerio ¿Debe ser emitida por el Ministro del sector o por la Secretaría General, esta última, en su condición de máxima autoridad administrativa?
- r) ¿Se puede crear una “Comisión Especial” para que actúe en múltiples casos como órgano instructor contra diversos funcionarios pertenecientes a un sector?
- s) Cuando el numeral 19.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC se refiere al “Titular del sector” ¿está aludiendo a quien ostenta la calidad de máxima instancia administrativa?
- t) Según lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR ¿Deben entenderse como sinónimos las referencias “Titular del Sector” con “funcionario público responsable de la conducción de la entidad” a la que hacen mención los numerales 19.2 y 19.3 de la referida directiva?



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 ejecución de sanciones disciplinarias

- 2.4 Al respecto, en referencia a la ejecución de sanciones disciplinarias, nos remitimos y ratificamos lo desarrollado en el [Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC](#), en el cual se indicó, entre otros aspectos, lo siguiente:

“[...]”

- 2.13 *En primer término, resulta pertinente indicar que teniendo en cuenta la noción del Estado como único empleador y su potestad sancionadora, incluso después del cese del vínculo laboral, las sanciones que se pudieran imponer a ex servidores o ex funcionarios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a partir de hechos derivados de su vinculación con la primera entidad, pueden hacerse efectivas en futuras relaciones o vínculos que se establezcan entre tales servidores y otras entidades bajo el mismo régimen; es decir, la medida disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo N° 276.*
- 2.14 *Ahora bien, respecto a las sanciones aplicables a personal sujeto a regímenes carentes de la noción del Estado como único empleador (Decreto Legislativo N° 728 y CAS), que se hubieran desvinculado de la entidad, no afectará la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, sin embargo, la ejecución deberá ser analizada caso por caso.*
- 2.15 *En el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no afecta la ejecución de la misma; sin embargo, limita la ejecución de las sanciones de suspensión o destitución*

impuestas por hechos ocurridos durante la vigencia del vínculo (el procedimiento administrativo disciplinario debe tramitarse, incluida la imposición de la sanción, en la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables).

2.16 *En este sentido, las sanciones disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin goce de haber y destitución tienen una forma de ejecución distinta:*

i. Respecto a la amonestación escrita, en caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción y su archivo en el legajo personal.

ii. Respecto a la suspensión sin goce de haber, se dan dos (2) supuestos:

- En caso el servidor mantenga vínculo, se efectúa la notificación de la sanción, se suspenden las obligaciones de prestación de servicios y pago de remuneraciones, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante RNSCC).*
- En caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC. Su ejecución no es posible debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios y de percibir remuneración.*

iii. Respecto a la destitución, en caso el servidor se encuentra desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC. Su ejecución no es posible debido a que se ha extinguido el vínculo con la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables; no obstante, la destitución tiene como consecuencia automática la inhabilitación para ejercicio de la función pública por cinco (5) años (es accesoria a la sanción principal), cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutoriedad."

2.5 En ese sentido, a partir de lo señalado, debe quedar claro que para la ejecución de las sanciones disciplinarias deberán observarse tres aspectos: i) El tipo de régimen laboral del servidor; ii) La vigencia de su vínculo laboral con la entidad; y iii) El tipo de sanción a ejecutar.

Así, por ejemplo, para el caso de los servidores sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 y N° 1057 (en los cuales no se concibe la figura del Estado como único empleador) que se hubieren desvinculado de la entidad, no podrán ejecutarse - en la misma u otra entidad - las sanciones de suspensión y destitución (impuestas por la comisión de faltas disciplinarias incurridas durante la vigencia de sus respectivos vínculos laborales), sin perjuicio de la inscripción de dichas sanciones en el legajo correspondiente y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

2.6 Por último, resulta menester señalar que solo la sanción de inhabilitación para el ejercicio de la función pública se ejecutaría en cualquier entidad de la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral que ostente el servidor que se desvinculó de la primera entidad en la cual se le impuso la sanción. Siendo así, queda claro que cualquier servidor



público cuya inhabilitación continúe vigente, no podría reingresar a laborar para la Administración Pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación¹.

Sobre la posibilidad que la sanción administrativa constituya un requisito para el ingreso a la Administración Pública mediante concurso público

- 2.7 La Constitución Política reconoce el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley²; sin embargo, como cualquier otro derecho, su ejercicio no es irrestricto, puesto que deben observarse las limitaciones que la ley establece en atención a otros derechos o intereses que también merecen tutela por parte del ordenamiento jurídico.
- 2.8 Así, el artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece como requisitos para postular al empleo público, los siguientes:

“Son requisitos para postular al empleo público:

- a) Declaración de voluntad del postulante.*
- b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.*
- c) No poseer antecedentes penales, ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.*
- d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.*
- e) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.*
- f) **Los demás que se señale para cada concurso**”.* (Énfasis agregado)

- 2.9 Estando a lo establecido en el literal f) del artículo 7° de la LMEP, las entidades públicas se encontrarían facultadas a establecer requisitos razonables para el acceso al empleo público - en las bases de cada concurso- como, por ejemplo: que el postulante no cuente con ningún tipo de sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante, RNSSC).

- 2.10 Lo descrito en el párrafo anterior tiene sustento en la finalidad preventiva-represora³ de la sanción administrativa disciplinaria, que busca desincentivar y reprimir la conducta contraria

¹ Decreto Legislativo N° 1295

“Artículo 2. Impedimentos

2.1 Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrearán la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, no pudiendo reingresar a prestar servicios al Estado o a empresa del Estado, bajo cualquier forma o modalidad, por dicho plazo. Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado [...]”.

² Numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993.

³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Gaceta Jurídica 2001, Lima, p. 514.* El autor señala: *“Por el juicio de adecuación tenemos que la medida sancionadora debe ser un medio jurídico idóneo y coherente para lograr el fin u objetivo previsto por el legislador al habilitar la potestad sancionadora*

a derecho, además de contribuir a que las sanciones impuestas a los servidores puedan ser eficaces; lo cual concuerda con la finalidad de la actuación de la Administración Pública que sirve a la protección del interés general, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general⁴.

- 2.11 De lo contrario, se generaría un incentivo perverso, en el entendido de que cualquier persona con sanción administrativa vigente podría acceder a otro puesto laboral en la Administración Pública y con ello evitaría que la sanción impuesta no cumpla su finalidad.
- 2.12 En ese sentido, puede concluirse que, en el marco de la contratación de personal mediante concurso público, las entidades públicas podrán consignar en las respectivas bases del concurso requisitos razonables para el ingreso a la Administración Pública; como, por ejemplo, el caso de que el postulante no cuente con sanción disciplinaria de suspensión vigente, para lo cual la entidad deberá visualizar previamente el respectivo RNSSC.

Sobre la posibilidad que la sanción administrativa constituya un requisito para el acceso al empleo público mediante designación en puestos de confianza

- 2.13 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que la designación es la acción administrativa que consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad⁵. Asimismo, la designación es temporal y no conlleva estabilidad. Así, en el caso de los empleados de confianza, el ingreso de éstos a la Administración Pública se realiza a través de la designación, por lo que no se requiere de un concurso público de méritos.
- 2.14 Siendo así, corresponde a cada entidad pública efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, observando los criterios generales contenidos en la LMEP, así como establecer los requisitos mínimos o perfil para el acceso a los referidos cargos mediante sus documentos de gestión institucional.
- 2.15 De igual modo, resulta menester señalar que, para la designación de personal de confianza, las entidades públicas, además de observar los requisitos mínimos o perfil del puesto materia de confianza en los documentos de gestión institucional, deberán visualizar previamente el respectivo RNSSC para efectos de determinar si dicho personal se encuentra inhabilitado o no para el ejercicio de la función pública. Así, en el caso de identificarse en el RNSSC la inscripción de una sanción de inhabilitación vigente, las entidades públicas no podrán realizar la designación de dicho personal en el respectivo puesto de confianza.

sobre determinada actividad. Constituye una valoración sobre la eficacia de la sanción a aplicarse para conseguir la finalidad represiva y preventiva sobre la comisión de los ilícitos.

⁴ Artículo III del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

⁵ Numeral 3.1.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP.



- 2.16 Finalmente, en el caso de identificarse la inscripción en el RNSSC de otra sanción - vigente - distinta a la inhabilitación (como, por ejemplo, las sanciones de suspensión) impuesta a un servidor, corresponderá a las entidades públicas determinar la contratación o ingreso de dicho personal a un puesto de confianza mediante designación, previa observancia de los demás requisitos para el referido puesto establecidos en los documentos de gestión institucional.

Sobre la oficialización de la sanción disciplinaria de suspensión

- 2.17 Al respecto, en principio, debe indicarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), concordante con lo establecido en el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la sanción de suspensión se oficializa por resolución del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces en la entidad.
- 2.18 Sobre el particular, es de señalar, en primer lugar, que una de las características del PAD en el marco de la LSC, es que las autoridades competentes son unipersonales, siendo que -por ejemplo- el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, se constituirá en órgano sancionador en el caso de sanción de suspensión, y en órgano instructor en el caso de sanción de destitución. Ahora bien, debe quedar claro que dado que tal facultad es asumida en virtud de la aplicación de una norma con rango de ley (LSC y su Reglamento), ello resulta suficiente para que esta autoridad ejecute las prerrogativas que se le ha otorgado, como lo son -entre otras- la emisión del informe de determinación de la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria durante la fase instructoria y la emisión de la resolución que pone fin a la instancia en la fase sancionadora.

De este modo, debe quedar clara la facultad resolutoria que ostentan las autoridades del PAD en virtud del ejercicio del poder disciplinario atribuido por ley expresa.

- 2.19 Por último, debe señalarse que una vez emitida la resolución de sanción disciplinaria (por ejemplo, suspensión), por la respectiva autoridad competente (Jefe de Recursos Humanos), esta deberá proceder con culminar la referida oficialización de la sanción a través de su registro en el legajo y su correspondiente notificación al servidor⁶.

Sobre la tipología de las faltas

- 2.20 Al respecto, en principio es oportuno remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 000372-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido en el extremo de los tipos de infracciones ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó -entre otros- lo siguiente:

"[...]"

3.1 *En el marco del régimen disciplinario de la LSC, la entidad deberá tomar en cuenta los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la LSC, el artículo 97° de su*

⁶ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

"Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

(...)"

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor".

reglamento y el artículo 10° de la Directiva. Adicionalmente, para efectos de establecer la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción (lo que permitirá determinar si a la fecha el plazo ya ha transcurrido), deberá tomarse en cuenta la naturaleza de la presunta falta (infracción instantánea, instantánea de efectos permanentes, infracción continuada o infracción permanente), dependiendo de lo cual, deberá seguirse las reglas previstas en el numeral 2.9⁷ del presente informe técnico. [...]."

- 2.21 De este modo, corresponderá a cada entidad evaluar, en cada caso en concreto, la naturaleza de la falta imputada a los servidores y/o funcionarios conforme a la tipología de las infracciones, a efectos de realizar un adecuado cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD.

Sobre la disposición de archivo de la denuncia por parte del Secretario Técnico de PAD

- 2.22 Al respecto, en principio es oportuno remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 2300-2016-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó -entre otros- lo siguiente:

"[...]

2.4 *De ese modo, la Directiva [N° 02-2015-SERVIR/GPGSC] ha precisado que el Secretario Técnico puede, entre otras funciones, declarar no ha lugar a trámite la denuncia y disponer su archivo⁸. Así, cuando el Secretario Técnico estime manifiestamente deficiente una denuncia (porque carezca de todo fundamento probatorio o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia, por ejemplo), con la fundamentación debida, puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia. Esta facultad es de ejercicio excepcional.*

2.5 *Ahora bien, en ejercicio de sus funciones, el secretario técnico reporta a la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces⁹. Para tal efecto, debe presentar semestralmente al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces un reporte sobre el estado de las denuncias recibidas y/o procedimientos administrativos disciplinarios iniciados, pudiendo la entidad establecer plazos menores para la emisión de dicho reporte.*

[...]

2.8 *De esta forma, durante la etapa de investigación previa y precalificación¹⁰ queda claro que la responsabilidad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, cuando corresponda y siempre que no se haya emitido el informe de precalificación que*

⁷ De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.

⁸ Numeral 13.1 de la Directiva.

⁹ Numeral 8.1 de la Directiva.

¹⁰ Conforme al numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC la etapa de investigación previa y precalificación previa culmina con el archivo de la denuncia o con la remisión al Órgano Instructor del informe de precalificación recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

recomiende el inicio del procedimiento disciplinario, es competencia y recae estrictamente en el Secretario Técnico. Por lo tanto, corresponde que este sea quien custodie aquellos expedientes en cuyo informe de precalificación se haya dispuesto el "no ha lugar" a trámite o archivo".

- 2.23 Así, se aprecia que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario ostenta la facultad para declarar "no ha lugar a trámite" la denuncia en caso que, luego de efectuar la investigación preliminar correspondiente, considerase que la misma carece de sustento probatorio. En dichos casos, el informe que emite no requiere ser elevado al órgano instructor, sino que es archivado directamente por el propio Secretario Técnico (ello sin perjuicio de remitir dicho documento al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos para su puesta en conocimiento en razón a la dependencia funcional existente).
- 2.24 Ahora bien, teniendo en cuenta la delicada naturaleza de la facultad antes descrita, tal como se describe en el [Informe Técnico N° 2300-2016-SERVIR/GPGSC](#), la declaración de "no ha lugar" y archivo directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, debiendo exponerse adecuada y suficientemente en el informe de precalificación los fundamentos que lo sustentan. Dicho archivo solo podría fundarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria.

Sobre posibilidad de investigar hechos contenidos en una denuncia que fue declarada "no ha lugar" por el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario

- 2.25 Al respecto, nos remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 034-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó -entre otros- lo siguiente:
- “3.1 Una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.*
- 3.2 Así, a efectos de establecer si el archivamiento indebido de una denuncia por parte del Secretario Técnico del PAD es una conducta pasible de ser sancionada a través de un PAD deberá verificarse que la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en las normas señaladas en el numeral 2.8 del presente informe, labor que debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.*
- 3.3 La declaración de no ha lugar y archivamiento directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, debiendo exponerse adecuada y suficientemente en el informe de precalificación los fundamentos que sustentan dicho archivamiento, el mismo que solo podría sustentarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria.*

- 3.4 *En caso el nuevo Secretario Técnico recibiera una denuncia relacionada a los mismos hechos que fueron objeto de no haber lugar a trámite en un informe de precalificación emitido por su predecesor, advirtiendo que dicho informe no se encuentra fundamentado, resulta manifiestamente arbitrario, o advirtiera que la nueva denuncia contiene nuevo material probatorio con el que no se contaba al momento de la emisión del primer informe, resulta posible una nueva evaluación de los hechos objeto de denuncia, pudiendo asimismo -de ser el caso- emitirse el informe precalificación recomendando el inicio de procedimiento disciplinario.*
- 3.5 *En caso el Secretario Técnico del PAD o el órgano instructor considerasen que existen indicios de responsabilidad disciplinaria por parte del Secretario Técnico anterior que declaró no haber lugar al trámite de la denuncia, ello ameritará la emisión de un informe de precalificación independiente, tramitándose de ser el caso también través de un PAD independiente del que se instauró como consecuencia de la nueva denuncia."*

Por tanto, nos remitimos a lo dispuesto en el citado informe.

Sobre las funciones de apoyo de la Secretaría Técnica a las autoridades del PAD

- 2.26 Al respecto, el numeral 8.1 de la Directiva, 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 En efecto, el numeral 8.2 de la Directiva establece las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas la de "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 [...]".
- 2.28 En ese sentido, resulta indispensable señalar que las autoridades del PAD pueden pedir el apoyo del Secretario Técnico, toda vez que constituye una de sus atribuciones brindar tal función (pudiendo ser la elaboración del proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD, proyecto de informe final del Órgano Instructor, proyecto de resolución de sanción).

Sobre la aplicación de las medidas cautelares antes del inicio del PAD

- 2.29 Sobre este punto, el artículo 96° de la LSC indica que luego de comunicar por escrito al servidor civil sobre las presuntas faltas, la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.
- 2.30 Adicionalmente, el mismo artículo señala que las medidas cautelares también pueden ser ejercitadas previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) cuando nos encontremos frente a situaciones excepcionales que puedan afectar gravemente

los intereses generales, precisándose, además, que en dicho escenario la validez de la medida cautelar está condicionadas al inicio del procedimiento correspondiente.

- 2.31 Por su parte, artículo 108° del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que excepcionalmente la medida cautelar puede imponerse antes del inicio del PAD, siempre que la falta presuntamente cometida genere la grave afectación del interés general. Precisando que la medida provisional se encuentra condicionada al inicio del PAD.

Asimismo, el mencionado Reglamento en su artículo 109° señala que la medida cautelar provisional cesa sus efectos, entre otros, si en el plazo de cinco (5) días hábiles de adoptada no se comunica al servidor civil la resolución que determina el inicio del PAD.

- 2.32 De igual manera, la Directiva, precisa que la adopción de una medida cautelar antes del inicio del PAD es de competencia de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces. La continuidad de los efectos de la medida cautelar está condicionada al inicio del PAD en el plazo de cinco (5) días hábiles, conforme lo dispone el artículo 109° del Reglamento de la LSC¹¹.
- 2.33 Por tanto, debe quedar claro que la imposición de las medidas cautelares antes del inicio del PAD es competencia exclusiva del jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, por lo que la Secretaría Técnica no tendría intervención en la adopción de dicha medida toda vez que la Secretaría Técnica, antes del posible inicio de un PAD, tiene como función realizar las investigaciones preliminares por la comisión de faltas disciplinarias.
- 2.34 Por su parte, resulta menester señalar que, durante el inicio de un PAD, el Secretario Técnico - como parte la función de apoyo a las autoridades del PAD - podrá proponer al Órgano Instructor la adopción de la medida cautelar que resulte aplicable, ello de conformidad con los numerales 8.2 (literal g) y 12.2 de la Directiva.

Sobre la tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS

- 2.35 Sobre el particular, nos remitimos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 022-2018-SERVIRGPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“[...]”

3.1 *Las entidades públicas están en la obligación de contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles, para ello deberán adecuar su RIT de acuerdo a las disposiciones contenidas en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, independientemente de que la entidad se encuentre o no en implementación del régimen del servicio civil.*

3.2 *En tanto no se realice la adecuación al Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, la entidad puede continuar aplicando la regulación contenida en su Reglamento Interno de Trabajo para tipificar y sancionar las faltas leves cometidas por los servidores.*

¹¹ Numeral 12.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC

- 3.3 *La Ley del Servicio Civil y el Reglamento de la Ley de Servicio Civil priman sobre el Reglamento Interno de Trabajo de las entidades, esto obedeciendo al principio de jerarquía normativa, tal como lo señala la Constitución Política del Perú en su artículo 51º.*
- 3.4 *Las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia”.*
- 2.36 En esa línea, es de señalar que no resultaría posible elaborar una clasificación de faltas leves, graves y muy graves en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (en adelante, RIS), toda vez que ello implicaría el establecimiento de las sanciones correspondientes a cada una de ellas de acuerdo a su gravedad, lo cual eventualmente colisionaría con la tipificación de faltas e identificación de sanciones regulada por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, siendo que ante dicha incongruencia, en base al Principio de Jerarquía Normativa primarían estas últimas normas.
- 2.37 Siendo así, debe indicarse que las entidades públicas solo podrán tipificar en el RIS las faltas leves que correspondan, en ejercicio de su poder disciplinario y con sujeción a la LSC. Así, atendiendo a lo señalado, las faltas que, según su gravedad, suponen la imposición de las sanciones de suspensión o destitución (como es el caso de la “falta por prevaricación”) no deben ser tipificadas en el RIS, toda vez que dichas faltas ya se encuentran tipificadas en el artículo 85° de la LSC.
- Aunado a ello, resulta menester señalar que la “falta por prevaricación” tipificada dentro del literal h) del artículo 85° de la LSC ha sido declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional (fundamento 222) en su Sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (“Caso Ley del Servicio Civil”); por lo que las entidades públicas se encontrarían proscritas de iniciar PAD en mérito a dicha falta toda vez que ya no forma parte del ordenamiento jurídico constitucional.
- 2.38 En tal sentido, en salvaguarda del principio de legalidad y tipicidad, debe concluirse que para las faltas de carácter grave establecidas en el artículo 85° de la LSC solo corresponderá la imposición de la sanción de suspensión o destitución, según corresponda; mientras que para las faltas leves establecidas en el RIS solo corresponderá la imposición de la sanción de amonestación escrita, de ser el caso.
- 2.39 Por otro lado, debe indicarse que, por la comisión de faltas leves, corresponderá aplicarse la sanción de amonestación (verbal o escrita). Así, con respecto a la sanción de amonestación verbal en el régimen disciplinario de la LSC, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 000426-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 2.40 Así, en el marco del análisis de graduación de la sanción, la reincidencia en la comisión de una falta leve no debe suponer la imposición de una sanción de mayor gravedad (salvo disposición legal en contrario), toda vez que, de acuerdo con el principio de legalidad y razonabilidad, las



faltas que no revisten de gravedad se sancionan con la imposición de medidas leves, como es el caso de la sanción de amonestación escrita¹².

- 2.41 Finalmente, en caso alguno de los extremos regulados en el RIS colisione con los parámetros establecidos en la LSC y que, en consecuencia, vulneren derechos fundamentales de los servidores o el interés general, corresponderá a quien tenga legítimo interés ejercer el derecho de acción que corresponda.

Sobre la comisión de PAD para la aplicación del régimen disciplinario a funcionarios públicos

- 2.42 En principio, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.4 del artículo 93º del Reglamento General de la LSC, en el caso de los funcionarios públicos de entidades adscritas a un sector, el órgano instructor del 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.

Atendiendo a lo señalado, se puede advertir que no existe una única o exclusiva Comisión de PAD que se encargue de procesar a funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la LSC. En ese sentido, a partir de las disposiciones legales señaladas, cabe indicar que una comisión de PAD se conformará de manera independiente en relación a cada funcionario público inmerso en un PAD según el nivel de jerarquía que ostente dicho funcionario en la respectiva entidad.

- 2.43 Por otro lado, de acuerdo al numeral 19.2 de la Directiva, el órgano sancionador se constituye en la figura del Titular del Sector (por ejemplo, en un Ministerio dicha autoridad vendría a ser el Ministro¹³ respectivo). Bajo ese marco normativo, es menester señalar que la competencia del titular del sector como órgano sancionador resulta aplicable a todos los casos de PAD instaurados contra funcionarios públicos adscritos a un sector.
- 2.44 Ahora bien, la Secretaría Técnica 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.
- 2.45 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

¹² Literal j) del artículo 129º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹³ Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

"Artículo 25º.- *Ministros de Estado*

El Ministro de Estado, con arreglo a la Constitución Política del Perú, es el responsable político de la conducción de un sector o sectores del Poder Ejecutivo. [...]".



al Titular del Sector, ello para efectos de que esta autoridad designe a la referida Comisión Ad-Hoc a través de la resolución correspondiente¹⁴.

- 2.46 Finalmente, respecto a la noción de "Titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su intervención en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057", recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 995-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre la ejecución de sanciones disciplinarias, en el [Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC](#), el cual ratificamos lo señalado sobre el particular en todos sus extremos.
- 3.2 En el marco de la ejecución de las sanciones disciplinarias, para el caso de los servidores sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 y N° 1057 (en los cuales no se concibe la figura del Estado como único empleador) que se hubieren desvinculado de la entidad, no podrán ejecutarse - en la misma u otra entidad - las sanciones de suspensión y destitución (impuestas por la comisión de faltas disciplinarias incurridas durante la vigencia de sus respectivos vínculos laborales), sin perjuicio de la inscripción de dichas sanciones en el legajo correspondiente y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- 3.3 Solo la sanción de inhabilitación para el ejercicio de la función pública se ejecutaría en cualquier entidad de la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral que ostente el servidor que se desvinculó de la primera entidad en la cual se le impuso la sanción. Siendo así, queda claro que cualquier servidor público cuya inhabilitación continúe vigente, no podría reingresar a laborar para la Administración Pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación.
- 3.4 La Constitución Política reconoce el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley; sin embargo, como cualquier otro derecho, su ejercicio no es irrestricto, puesto que deben observarse las limitaciones que la ley establece en atención a otros derechos o intereses que también merecen tutela por parte del ordenamiento jurídico.
- 3.5 Para el acceso al empleo público se debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.6 En el marco de la contratación de personal mediante concurso público, las entidades públicas podrán consignar en las respectivas bases del concurso requisitos razonables para el ingreso a la Administración Pública; como, por ejemplo, el caso de que el postulante no cuente con

¹⁴ 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 [...]"



- sanción disciplinaria de suspensión vigente, para lo cual la entidad deberá visualizar previamente el respectivo RNSSC.
- 3.7 Lo descrito en el párrafo anterior tiene sustento en la finalidad preventiva-represora de la sanción administrativa disciplinaria, que busca desincentivar y reprimir la conducta contraria a derecho, además de contribuir a que las sanciones impuestas a los servidores puedan ser eficaces; lo cual concuerda con la finalidad de la actuación de la Administración Pública que sirve a la protección del interés general, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.
- 3.8 Para la designación de personal de confianza, las entidades públicas, además de observar los requisitos mínimos o perfil del puesto materia de confianza en los documentos de gestión institucional, deberán visualizar previamente el respectivo RNSSC para efectos de determinar si dicho personal se encuentra inhabilitado o no para el ejercicio de la función pública. Así, en el caso de identificarse en el RNSSC la inscripción de una sanción de inhabilitación vigente, las entidades públicas no podrán realizar la designación de dicho personal en el respectivo puesto de confianza.
- 3.9 En el caso de identificarse la inscripción en el RNSSC de otra sanción - vigente - distinta a la inhabilitación (como, por ejemplo, una sanción de suspensión) impuesta a un servidor, corresponderá a las entidades públicas determinar la contratación o ingreso de dicho personal a un puesto de confianza mediante designación, previa observancia de los demás requisitos para el referido puesto establecidos en los documentos de gestión institucional.
- 3.10 La facultad resolutoria que ostentan las autoridades del PAD en virtud del ejercicio del poder disciplinario atribuido por ley expresa. Una vez emitida la resolución de sanción disciplinaria (por ejemplo, suspensión), por la respectiva autoridad competente (Jefe de Recursos Humanos), esta deberá proceder con culminar la referida oficialización de la sanción a través de su registro en el legajo y su correspondiente notificación al servidor.
- 3.11 De acuerdo a lo señalado en el último párrafo del numeral 10.1 de la Directiva, en los casos de falta continuada, para el cómputo del plazo, se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que suponga la comisión de la misma falta.
- 3.12 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre los tipos de infracciones, en el [Informe Técnico N° 000372-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos lo señalado sobre el particular en todos sus extremos.
- 3.13 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre la posibilidad de investigar hechos contenidos en una denuncia que fue declarada no ha lugar por el Secretario Técnico del PAD, en el [Informe Técnico N° 034-2019-SERVIR/GPGSC](#), el cual ratificamos lo señalado sobre el particular en todos sus extremos.
- 3.14 En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, las autoridades del PAD pueden pedir el apoyo del Secretario Técnico, toda vez que constituye una de sus competencias brindar tal función (pudiendo ser la elaboración del proyecto de resolución o acto expreso de inicio del



PAD, proyecto de informe final del Órgano Instructor, proyecto de resolución de sanción, entre otros).

- 3.15 La adopción e imposición de las medidas cautelares antes del inicio del PAD es competencia exclusiva del jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, por lo que la Secretaría Técnica no tendría intervención en la adopción de dicha medida toda vez que la Secretaría Técnica, antes del posible inicio de un PAD, tiene como función realizar las investigaciones preliminares por la comisión de faltas disciplinarias.
- 3.16 Durante el inicio de un PAD, el Secretario Técnico - como parte la función de apoyo a las autoridades del PAD - podrá proponer al Órgano Instructor la adopción de la medida cautelar que resulte aplicable, ello de conformidad con los numerales 8.2 (literal g) y 12.2 de la Directiva.
- 3.17 Las entidades públicas solo podrán tipificar en el RIS las faltas leves que correspondan, en ejercicio de su poder disciplinario y con sujeción a la LSC. Así, atendiendo a lo señalado, las faltas que, según su gravedad, suponen la imposición de las sanciones de suspensión o destitución (como es el caso de la "falta por prevaricación") no deben ser tipificadas en el RIS, toda vez que dichas faltas ya se encuentran tipificadas en el artículo 85° de la LSC.
- 3.18 La "falta por prevaricación" tipificada dentro del literal h) del artículo 85° de la LSC ha sido declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional (fundamento 222) en su Sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC ("Caso Ley del Servicio Civil"); por lo que las entidades públicas se encontrarían proscritas de iniciar PAD en mérito a dicha falta toda vez que ya no forma parte del ordenamiento jurídico constitucional.
- 3.19 Para las faltas de carácter grave establecidas en el artículo 85° de la LSC solo corresponderá la imposición de la sanción de suspensión o destitución, según corresponda; mientras que para las faltas leves establecidas en el RIS solo corresponderá la imposición de la sanción de amonestación escrita, de ser el caso.
- 3.20 Por la comisión de faltas leves, corresponderá aplicarse la sanción de amonestación (verbal o escrita). Así, con respecto a la sanción de amonestación verbal en el régimen disciplinario de la LSC, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 000426-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.21 En el marco del análisis de graduación de la sanción, la reincidencia en la comisión de una falta leve no debe suponer la imposición de una sanción de mayor gravedad (salvo disposición legal en contrario), toda vez que, de acuerdo con el principio de legalidad y razonabilidad, las faltas que no revisten de gravedad se sancionan con la imposición de medidas leves, como es el caso de la sanción de amonestación escrita.
- 3.22 En caso alguno de los extremos regulados en el RIS colisione con los parámetros establecidos en la LSC y que, en consecuencia, vulneren derechos fundamentales de los servidores o el interés general, corresponderá a quien tenga legítimo interés ejercer el derecho de acción que corresponda.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- 3.23 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, en el caso de los funcionarios públicos de entidades adscritas a un sector, el órgano instructor del 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.
- 3.24 No existe una única o exclusiva Comisión de PAD que se encargue de procesar a funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la LSC. En ese sentido, a partir de las disposiciones legales señaladas, cabe indicar que una comisión de PAD se conformará de manera independiente en relación a cada funcionario público inmerso en un PAD según el nivel de jerarquía que ostente dicho funcionario en la respectiva entidad.
- 3.25 EL órgano sancionador se constituye en la figura del Titular del Sector (por ejemplo, en un Ministerio dicha autoridad vendría a ser el Ministro respectivo). Bajo ese marco normativo, es menester señalar que la competencia del titular del sector como órgano sancionador resulta aplicable a todos los casos de PAD instaurados contra funcionarios públicos adscritos a un sector.
- 3.26 Sobre la noción de "Titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su intervención en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057", recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 995-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

SL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: HLSMMBN