

**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 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 comunicación del estado de las denuncias al denunciante por parte de la Secretaría Técnica
b) Sobre la impugnación del acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario y de la rectificación de errores
c) Sobre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario para funcionarios públicos
d) Sobre los conflictos de competencia entre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario según la Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC

Referencia : Carta N° 01-2020-DECA

I. Objeto de la consulta

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

- a) Cuando un ciudadano presenta una denuncia ante una entidad, el ST tiene la obligación de comunicar el estado de la misma en el plazo de treinta (30) días, ¿corresponde que la ST comunique al denunciante el informe de precalificación (archivo o inicio) mediante el cual se atiende dicha denuncia?
- b) En el caso que un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) se emita la resolución final que dispone archivar el procedimiento por no haber obtenido medios de prueba que sustenten la imputación y el servidor implicado decida interponer un medio impugnatorio porque considera que la resolución debe indicar que el hecho investigado no se produjo, ¿procede dicho medio impugnatorio pese a que no ha existido sanción?, ¿Se debe derivar a la instancia correspondiente dicho recurso? De no ser así ¿cómo debería proceder la entidad?
- c) En caso que un funcionario público (un secretario general o un viceministro) cometa una falta tipificada en el artículo 85 de la LSC se deberá conformar una comisión para poder tramitar el referido procedimiento, designación que realiza el titular del sector. Sobre el caso en particular, teniendo en consideración que el informe de precalificación va dirigido al órgano instructor que iniciaría el PAD respectivo, ¿se deberá conformar la comisión antes de la emisión del informe de precalificación? De ser afirmativo, ¿el ST tendría que emitir un informe al titular del sector para que este designe la comisión y luego el ST emitir el informe dirigido a dicha comisión para que evalúen el inicio o no del mismo PAD? De no
- d) En caso que un órgano instructor evalúe el informe de precalificación y no este conforme con el mismo, en tanto que considera que la sanción debe ser mayor (por ejemplo, destitución), este debe remitirlo al ST para que vuelva a precalificar, dando a entender que dicho informe estuviera mal elaborado o lo remite al jefe de recursos humanos para que evalúe el inicio del mismo. En caso que dicha acción sea correcta, ¿es necesario que el ST emita un nuevo informe de precalificación que el órgano instructor en la misma carta de inicio de PAD sustenta las razones de su apartamiento?

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: 2TDUCWF

**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 de la Universalización de la Salud"

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 una 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 comunicación del estado de las denuncias al denunciante por parte de la Secretaría Técnica

- 2.4 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 procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, 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).
- 2.5 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.
- 2.6 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.
- 2.7 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.
- 2.8 Para tal efecto, el Secretario Técnico deberá tener en cuenta el formato que se adjunta como Anexo B2 “Carta de Respuesta al Denunciante” de la Directiva, mediante el cual se puede indicar que la denuncia tiene el siguiente estado: i) En investigación a cargo de la Secretaría Técnica, ii) En

**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 de la Universalización de la Salud"

precalificación por el Secretario Técnico, iii) En trámite por el Órgano Instructor, iv) Se inició procedimiento administrativo disciplinario, o v) Se dispuso su archivo.

Sobre la impugnación del acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario y de la rectificación de errores

- 2.9 Al respecto, en primer lugar, debe indicarse que todo administrado cuenta con el derecho de ejercer la facultad de contradicción en el marco de un procedimiento administrativo. En efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 217° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG) se ha establecido que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.
- 2.10 Siendo así, en el marco del régimen disciplinario de la LSC, se ha establecido que el servidor podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los plazos de ley (artículo 117° del Reglamento General de la LSC).
- 2.11 En ese sentido, debe indicarse que el servidor que considere que alguno de sus derechos fundamentales ha sido lesionado en el contenido del acto que pone fin al PAD o durante el trámite del mismo, podrá interponer su recurso impugnatorio contra el referido acto, dentro de los plazos de ley.
- 2.12 Así, debe indicarse que la resolución de los recursos de apelación contra los actos que sancionan con suspensión o destitución, se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, cuya decisión agota la vía administrativa.
- 2.13 Por otro lado, debe indicarse que en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en caso se haya producido algún error de carácter material o aritmético en alguno de los términos contenidos en los actos del PAD, corresponderá realizar el trámite de rectificación establecido en el artículo 212° del TUO de la LPAG.
- 2.14 Finalmente, de lo señalado, se puede advertir que dado el carácter rectificatorio o subsanatorio de dichos errores en una investigación preliminar o procedimiento de carácter disciplinario, estos no afectarían el debido procedimiento.

Sobre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario para funcionarios públicos

- 2.15 En principio, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.4 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, 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.

- 2.16 Por otro lado, de acuerdo al numeral 19.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), el órgano sancionador se constituye en la figura del Titular del Sector.
- 2.17 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.
- 2.18 De este modo, cabe indicar que una vez emitido el Informe de Precalificación, en el cual se ha identificado de manera formal como presunto responsable a un funcionario público y se ha recomendado el inicio de un PAD, corresponderá a la Secretaría Técnica remitir dicho informe al Titular del Sector, ello para efectos de que esta autoridad designe a la referida Comisión Ad-Hoc a través de la resolución correspondiente¹.

Sobre los conflictos de competencia entre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario según la Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC

- 2.19 Al respecto, mediante la Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC, publicada en el publicado en el Diario Oficial El Peruano el 18 de julio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil (en adelante, TSC) estableció como un precedente administrativo sobre el procedimiento para la determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación.
- 2.20 En ese sentido, la referida resolución de sala plena otorgó la condición de precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 de la referida resolución, a través de los cuales se establecen las reglas que deberán seguir las autoridades en casos de conflictos de competencia positivos o negativos.
- 2.21 Ahora bien, teniendo en cuenta el contexto de la consulta formulada, corresponde reseñar -únicamente- lo indicado por el TSC en el numeral 28 de la Resolución de Sala Plena N° 10-2020-SERVIR/TSC, en el cual se precisa lo siguiente:

"[...]"

28. Siguiendo esta línea de análisis, en cuanto al primer supuesto en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión y, por ende, propone como órgano instructor al jefe inmediato; sin embargo, éste no asume competencia pues considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que el órgano instructor debería ser el jefe de

¹ 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 [...]"

recursos humanos o el que haga sus veces; corresponderá tener en cuenta las indicaciones siguientes:

• *De conformidad con el artículo 93º del TUO de la Ley Nº 27444, si el jefe inmediato considera que no es competente, deberá remitir directamente las actuaciones al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, exponiendo las razones por las que no se considera competente. Si éste se encuentra de acuerdo con las razones expuestas por el jefe inmediato, asumirá competencia como órgano instructor.*

• *Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces tampoco se considera competente para intervenir como órgano instructor, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia negativo. [...]."*

- 2.22 Por último, debe advertirse que si bien a través de la resolución de sala plena en mención el TSC ha regulado las reglas que deben cumplir las autoridades del PAD en caso se encontraran ante conflictos de competencia positivos y negativos, a efectos de determinar a la autoridad adecuada para conocer el PAD, también ha precisado que dichas autoridades deben conducir sus actuaciones con irrestricto respeto al principio de responsabilidad previsto en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, LCEFP), en virtud del cual, todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública².

III. Conclusiones

- 3.1 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. Para tal efecto, se debe tener en cuenta el formato que se adjunta como Anexo B2 "Carta de Respuesta al Denunciante" de la Directiva, mediante el cual se puede indicar que la denuncia tiene el siguiente estado: i) En investigación a cargo de la Secretaría Técnica, ii) En precalificación por el Secretario Técnico, iii) En trámite por el Órgano Instructor, iv) Se inició procedimiento administrativo disciplinario, o v) Se dispuso su archivo.
- 3.2 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, el servidor que considere que alguno de sus derechos fundamentales ha sido lesionado en el contenido del acto que pone fin al PAD o durante el trámite del mismo, podrá interponer su recurso impugnatorio contra el referido acto, dentro de los plazos de ley.
- 3.3 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, en caso se haya producido algún error de carácter material o aritmético en alguno de los términos contenidos en los actos del PAD, corresponderá realizar el trámite de rectificación establecido en el artículo 212º del TUO de la LPAG.

² Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

"Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...) 6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General".



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"

- 3.4 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.
- 3.5 Una vez emitido el Informe de Precalificación, en el cual se ha identificado de manera formal como presunto responsable a un funcionario público y se ha recomendado el inicio de un PAD, corresponderá a la Secretaría Técnica remitir dicho informe al Titular del Sector, ello para efectos de que esta autoridad designe a la referida Comisión Ad-Hoc a través de la resolución correspondiente.
- 3.6 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, sobre los conflictos de competencia entre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario recomendamos revisar la Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC emitida por el Tribunal del Servicio Civil, la cual estableció como precedente administrativo el procedimiento para la determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/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: 2TDUCWF