



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 : Procedimiento administrativo disciplinario a miembros de un comité de selección y al órgano encargado de las contrataciones

Referencia : Oficio N° 040-2020-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 nos formula las siguientes preguntas:

- a) Entendiendo que los comités de selección o el órgano encargado de las contrataciones (OEC), actuando de forma colegiada y autónoma ¿corresponde iniciar procedimiento administrativo disciplinario (PAD) por las omisiones y/o acciones que realizaron estos en ejercicio de sus funciones como comité de selección u OEC? ¿Podrán tomarse estas omisiones y/o acciones como agravante para la determinación de la sanción en el PAD de aquellos miembros que tienen contrato laboral con la institución?
- b) Para la determinación del órgano instructor ¿quién será el órgano instructor de los miembros del comité de selección u OEC?

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.

Sobre las responsabilidad administrativa disciplinaria del órgano encargado de las contrataciones

- 2.2 La Ley de Contrataciones del Estado¹ reconoce al OEC como el órgano o unidad orgánica de la entidad que realiza las actividades relacionadas al abastecimiento de la entidad, lo que incluye la gestión de los contratos. Por su parte, el Reglamento de dicha ley² señala que los integrantes del comité de selección gozan de las mismas facultades, no existiendo jerarquía

¹ Inciso c) del artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF.

² Numeral 46.1 del artículo 46 del Reglamento de la Ley N° 30225; aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF.

entre ellos y sus integrantes son solidariamente responsables por su actuación salvo que se acredite la existencia de un voto discrepante.

- 2.3 Es decir, a diferencia del comité de selección, el OEC no actúa de forma colegiada sino que cada integrante de dicho órgano o unidad orgánica es responsable individualmente de las conductas infractoras que pudiera cometer.
- 2.4 Por lo que, ante las presuntas faltas de los integrantes del OEC, estos serán procesados de forma independiente de acuerdo a la gravedad de la falta cometida. Las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que pudieran instaurarse contra los servidores del OEC, serán identificados de acuerdo a las reglas del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057³.

Sobre las responsabilidad administrativa disciplinaria del comité de selección

- 2.5 Con relación a este punto, conforme se concluyó en el [Informe Técnico N° 479-2017-SERVIR/GPGSC](#), durante el periodo que dure la designación de los miembros de los comités de selección, estos mantienen su condición de servidores públicos, por tanto siguen perteneciendo a sus respectivas unidades orgánicas.
- 2.6 Ahora bien, respecto a las autoridades del PAD que se inicie a los miembros de un comité de selección, nos remitimos al [Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC](#) en el cual se concluyó –entre otros– lo siguiente:

3.2 Corresponde a la Secretaría Técnica identificar la posible sanción a aplicarse que permitirá a la vez identificar a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, quienes finalmente decidirán adoptar o no dicha propuesta, dado que el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

3.3 La competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria está relacionada al puesto previsto en los instrumentos de gestión que ocupa un determinado servidor, directivo o funcionario.

3.4 A efectos de identificar las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a un miembro integrante de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, se deberá ponderar primero el principio de jerarquía en la Administración Pública sobre la base de lo dispuesto el artículo 92° de la Ley del Servicio Civil y 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Ello en razón, a que el Comité Especial no es parte orgánica de la Entidad, sino que se conforma para conducir uno o varios procesos de selección.

³ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

«Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

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

3.5 Corresponde al Secretario Técnico emitir el informe de precalificación de los hechos denunciados e investigaciones realizadas sobre las presuntas faltas cometidas por los miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, teniendo en consideración el concurso de infractores [según sea el caso].

2.7 Respecto a las reglas aplicables al concurso de infractores, recomendamos leer el [Informe Técnico N° 1543-2018-SERVIR/GPGSC](#), el cual desarrolla extensamente las reglas de dicho mecanismo y en qué situaciones procede.

2.8 Finalmente, respecto a la determinación de las sanciones, nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000679-2020-SERVIR-GPGSC](#):

2.11 El artículo 87º de la LSC contiene los criterios para la determinación de la sanción a las faltas, precisándose que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

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

2.12 Asimismo, el artículo 91º de la LSC establece que "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".

2.13 Ahora bien, es menester señalar que si bien tanto el órgano instructor (en su informe de órgano instructor) como el órgano sancionador (al momento de emitir su decisión) deberán observar los supuestos establecidos en las normas antes detalladas, así como el principio de razonabilidad, a efectos de graduar la sanción correspondiente, cautelando que la misma sea proporcional a la falta cometida.

2.14 Por otra parte, es menester señalar que el informe de órgano instructor no constituye un pronunciamiento de instancia, sino que tiene el carácter de propuesta, razón por la cual, de acuerdo al último párrafo del artículo 114º del Reglamento de la LSC: "El órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan".



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"

III. Conclusiones

- 3.1 A diferencia del comité de selección, el OEC no actúa de forma colegiada sino que cada integrante de dicho órgano o unidad orgánica es responsable individualmente de las conductas infractoras que pudiera cometer.
- 3.2 Respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria de los integrantes de comités de selección, nos remitimos a lo expuesto en el Informe Técnico N° 479-2017-SERVIR/GPGSC e Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC. En tal sentido, estos deben sujetarse a las reglas de concurso de infractores explicadas en el Informe Técnico N° 1543-2018-SERVIR/GPGSC.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/iabe

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: 7HOICUU