Firmado digitalmente por SU LAY Cynthia Cheenyi FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/07/31 15:56:12-0500

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

Lima, 31 de julio de 2020

INFORME TECNICO N° 001184-2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Sobre las implementación del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) y la aplicación de las faltas leves señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
b) Sobre la tipificación de las faltas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.
c) Sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento disciplinario en virtud a la recomendación de una sanción inferior a la que correspondería de acuerdo a la tipificación de la conducta.

Referencia : Oficio N° 035-2020-MTC/11.SETEPAD.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – MTC, consulta lo siguiente:

a) ¿Qué correspondería hacer cuando una entidad que no cuenta con RIS ni RIT, identifica casos que se subsumen en faltas contenidas en normas con rango legal, pero que, tras la evaluación de la Secretaría Técnica, se concluye que la propuesta de sanción debería ser una de amonestación?

b) En dichos casos, ¿la Secretaría Técnica se vería forzada a recomendar el inicio y proponer una sanción de suspensión o destitución, a pesar de que, de su evaluación, los hechos del caso no ameriten dicha propuesta de sanción?

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.

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: **V2CBGFS**

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 implementación del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) y la aplicación de las faltas leves señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

2.4 En este extremo, es menester remitirnos a lo señalado en los numerales 2.5 al 2.8 del Informe Técnico Nº 261-2016-SERVIR/GPGSC[1] cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se indicó, entre otros lo siguiente:

- A partir del 14 de junio de 2014, se encuentra vigente el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil cuyo Libro I es de aplicación común a los regímenes laborales de las entidades (Decretos Legislativos Nº 276, 728 y 1057), por lo que las entidades deben adecuar sus instrumentos de gestión interna de acuerdo a los lineamientos del nuevo régimen del Servicio Civil.

- El artículo 129º del Reglamento General, ubicado en el Libro I, señala que "*Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS). Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servido civil en la entidad; señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento*".

- De acuerdo a lo establecido en el artículo 129º, las entidades públicas están en la obligación de adecuar su RIT al RIS, independientemente que la entidad se encuentre en el tránsito para la implementación de la Ley del Servicio Civil, de conformidad con lo establecido en la Segunda y la Undécima Disposición Complementaria Final del Reglamento General.

- En tanto no se realice la adecuación al RIS, la entidad puede continuar aplicando su RIT, sus normas reglamentarias u otros documentos internos como directivas que estén destinadas a fomentar y mantener la armonía entre los servidores y la entidad.

2.5 En tal sentido, y conforme se ha señalado en el numeral 2.5 del Informe Técnico Nº 551-2015-SERVIR/GPGSC[2], la entidad puede continuar aplicando la regulación contenida en su Reglamento Interno de Trabajo para el ejercicio de su potestad disciplinaria siempre y cuando no sean incompatibles con el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y para imponer sanciones de amonestación escrita o verbal por faltas leves. Teniendo en cuenta que a partir del 14 de setiembre de 2014 se encuentra vigente el régimen disciplinario y sancionador de la Ley del Servicio Civil, la entidad debe seguir las reglas del procedimiento vigente.

[1] Disponible en www.servir.gob.pe),
[2] Disponible en www.servir.gob.pe.

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: **V2CBGFS**

Sobre la tipificación de las faltas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil

2.6 En principio, resulta oportuno señalar que el artículo 246º del TUO de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS (en adelante TUO de la LPAG), contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento[3], y Principio de Tipicidad[4], los mismo que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC).

2.7 En ese sentido, respecto al Principio de Tipicidad, resulta oportuno referirnos a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nº 2192-2004-AA/TC, en la cual se precisó lo siguiente:

> *"(…)*
> *5. (…)*
> *El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal."*

2.8 De esa manera, en virtud al Principio de Tipicidad, se colige que toda conducta considerada como falta no solo debe encontrarse contenida en una norma que le otorgue dicha naturaleza[5], sino que dicha norma debe contener un nivel de precisión suficiente que permita comprender que dicha conducta se encuentra proscrita, lo cual se deriva del correspondiente ejercicio de subsunción de la conducta al supuesto de hecho descrito en la norma (juicio de tipicidad).

---

[3] **TUO de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**
Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa
La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:
(…)
2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.

[4] **TUO de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**
Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa
La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:
(…)
4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.
A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.
En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

[5] De falta disciplinaria.

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: **V2CBGFS**

2.9 En esa línea, es de ver que la LSC, en su artículo 85º ha previsto los supuestos de hecho que configuran faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión y destitución, sin embargo, ni la LSC o su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento), contienen la descripción de las faltas que supondrían la imposición de la sanciones menos gravosas[6]. Sin perjuicio de ello, tal como se precisó en el acápite precedente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 129º del Reglamento, el RIS debe contener las obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento (lo que supone la descripción de las faltas); por lo que dicho instrumento de gestión es el que debe contener las faltas pasibles de ser sancionadas con Amonestación (faltas leves)[7].

Asimismo, de no contarse con el RIS, la entidad puede aplicar lo señalado en su RIT, directivas u otros instrumentos de gestión que contuvieran la descripción de las faltas leves a efectos de ejercer su potestad disciplinaria.

2.10 Ahora bien, estando a todo lo expuesto, debe tenerse presente que, conforme al Principio de Tipicidad, al momento de efectuar la calificación de los hechos, la entidad debe verificar que la conducta que se atribuye al servidor y/o funcionario se subsuma en el supuesto de hecho descrito en la norma que la considera expresamente como falta, de forma tal que si la misma no se subsume, no resultaría posible el inicio de PAD imputándole dicha falta.

Consecuentemente, si una entidad no cuenta con ningún instrumento de gestión (RIS, RIT, directiva, etc.) que contenga las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación, en tanto no incorpore a dichos documentos o apruebe alguno en el que se precisen las faltas leves, dicha entidad solo podrá iniciar PAD por las faltas contenidas en el artículo 85º de la LSC, concordante con el numeral 98.2 del artículo 98º de su Reglamento y siempre que la presunta conducta infractora se subsuma en alguno de los supuestos de hecho descritos en dichas faltas, de lo contrario ello supondría una infracción al Principio de Tipicidad.

Sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento disciplinario en virtud a la recomendación de una sanción inferior a la que correspondería de acuerdo a la tipificación de la conducta

2.11 De acuerdo al contexto de la consulta, corresponde dilucidar si resulta posible que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, al momento de emitir el informe de precalificación tipifique una conducta como una falta contenida en el artículo 85º[8] de la LSC, pese a lo cual identifique como presunta sanción a imponerse la sanción de Amonestación Escrita, procediéndose de esa manera a la emisión del acto de inicio por parte del órgano instructor.

---

[6] Recuérdese que de acuerdo al artículo 88º de la LSC las sanciones disciplinarias pueden ser: Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y destitución.

Inclusive, se advierte que el numeral 98.1 del artículo 98º del Reglamento, remite al RIS de la entidad para efectos de la tipificación de las faltas leves, cuando refiere: *"La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente".*

[8] A las cuales corresponde la sanción de suspensión o destitución.

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: **V2CBGFS**

2.12 Sobre el particular, en principio, corresponde señalar que de acuerdo a lo previsto en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva Nº 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), es función de la Secretaria Técnica del PAD: *"Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento."*

Sin embargo, debe tenerse presente que dicha función, al igual que toda intervención por parte de la Secretaría Técnica del PAD en el curso del procedimiento, se rige por el Principio de Legalidad, por lo que dicho órgano sometido a las normas que rigen el PAD de la LSC.

2.13 De esa manera, si bien al momento de la emisión del informe de precalificación la Secretaría Técnica del PAD debe identificar la posible sanción a imponerse, dicha función se limita al señalamiento de la sanción que correspondería al servidor y/o funcionario como consecuencia de la tipificación de su conducta; así, si dicha conducta es subsumida en el artículo 85º de la LSC, teniendo en cuenta que dicha norma establece que dichas faltas pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, corresponderá a la secretaría técnica identificar -a razón de propuesta y a partir de los indicios con los que cuenta- cuál de estas sanciones es la que correspondería imponer al servidor.

2.14 Así, no resultaría posible que la Secretaría Técnica, en virtud a una labor de graduación de la sanción -que no le compete por ser propia de una etapa distinta del PAD-, identificara como posible sanción a imponerse para una conducta tipificada en el artículo 85º de la LSC, a la sanción de Amonestación Escrita, pues por disposición expresa de la misma norma dichas faltas corresponden ser sancionadas con suspensión o destitución[9].

2.15 Aunado a ello, debe tenerse presente que en el régimen disciplinario de la LSC, la competencia para la tramitación del PAD se encuentra determinada justamente por la posible sanción a imponerse al servidor y/o funcionario, por lo que una graduación de la misma al momento de la emisión del informe de precalificación ocasionaría una variación de la competencia predeterminada por la LSC para el trámite de dicho PAD[10]; así por ejemplo, si en el informe de precalificación la presunta conducta infractora fuera tipificada como falta grave descrita en el artículo 85º de la LSC (sancionable con suspensión o destitución), pero se identificara como posible sanción a imponerse la de Amonestación, se estaría orientando indebidamente la competencia para instruir y sancionar el PAD a autoridades distintas a las que correspondería por ley, pues en el caso de la sanción de suspensión instruye el Jefe Inmediato y sanciona el Jefe de Recursos Humanos, en el caso de la destitución instruye el Jefe de Recursos Humanos y Sanciona el Titular de la Entidad, mientras que en caso de la Amonestación Escrita instruye y sanciona el Jefe Inmediato; por lo que una variación de dicha naturaleza constituiría

[9] En este punto es necesario señalar que situación distinta ocurre en el caso que el procedimiento ya hubiera sido instaurado señalándose como posible sanción la suspensión o destitución, siendo que en dichos casos las autoridades del PAD en el curso del procedimiento, sí podrían modificar la sanción originalmente identificada, y ello por la facultad expresamente delegada a través del artículo 90º de la LSC, tal como se expondrá más adelante en el presente informe.

[10] Recuérdese que de acuerdo al numeral 6 del Anexo C2 de la Directiva Nº 0012-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", el informe de precalificación debe contener la identificación del Órgano Instructor competente para disponer el inicio del PAD, y ello depende justamente de la posible sanción a imponerse al servidor y/o funcionario.

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: **V2CBGFS**

-en definitiva- una infracción al Principio de Debido Procedimiento, así como al Principio de Legalidad, al haberse afectado la competencia establecida en la Ley.

2.16 Así las cosas, en el caso que el Órgano Instructor de la sanción de Amonestación -siguiendo la recomendación de la Secretaría Técnica- procediera a instaurar un PAD contra un servidor y/o funcionario por la comisión de una falta descrita en el artículo 85º de la LSC, pero señalando como posible sanción a imponer la sanción de Amonestación Escrita, dicha situación devendría en una trasgresión a lo previsto en el numeral 1) del artículo 3º del TUO de la LPAG, en virtud del cual, es requisito de validez del acto administrativo el ser emitido por autoridad competente (pues en virtud a la tipificación realizada la autoridad competente para emitir el acto de inicio sería el órgano instructor para las sanciones de suspensión o destitución, según sea el caso, y no el instructor de la sanción de amonestación).

2.17 Consecuentemente, de emitirse el acto de inicio de la forma antes descrita se incurriría en las causales de nulidad descritas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la LPAG[11], acarreando de esa manera la nulidad del PAD por aplicación de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13º del referido TUO[12].

III. Conclusiones

3.1. Las entidades públicas están en la obligación de contar con un Reglamento Interno del Servicio Civil (RIS), para ello deberán adecuar su RIT de acuerdo a las disposiciones contenidas en el Reglamento General de la Ley N' 30057, Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, independientemente de que la entidad se encuentre o no en implementación del régimen del servicio civil.

En tanto no se realice dicha adecuación, la entidad empleadora puede continuar aplicando su RIT, sus normas reglamentarias u otros documentos internos como directivas, que estén destinadas a fomentar y mantener la armonía entre trabajadores y empleadores.

3.2. Conforme al Principio de Tipicidad, al momento de efectuar la calificación de los hechos para el inicio de un PAD, la entidad debe verificar que la conducta que se atribuye al servidor y/o funcionario se subsuma en el supuesto de hecho descrito en la norma que la considera expresamente como falta, de forma tal que, si la misma no se subsume, no resultaría posible el inicio de PAD imputándole dicha falta.

3.3. Si una entidad no cuenta con ningún instrumento de gestión (RIS, RIT, directiva, etc.) que contenga las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación, en tanto no incorpore a dichos documentos o apruebe alguno en el que se precisen las faltas leves, dicha entidad

[11] **Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, TUO de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**
"(…)
Artículo 10.- Causales de Nulidad
1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14."

[12] **Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, TUO de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**
"(…)
Artículo 13.- Alcances de la nulidad
13.1 La nulidad de un acto sólo implica la de los sucesivos en el procedimiento, cuando estén vinculados a él.

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: **V2CBGFS**

solo podrá iniciar PAD por las faltas contenidas en el artículo 85º de la LSC, concordante con el numeral 98.2 del artículo 98º de su Reglamento y siempre que la presunta conducta infractora se subsuma en alguno de los supuestos de hecho descritos en dichas faltas, de lo contrario ello supondría una infracción al Principio de Tipicidad.

3.4. En el caso que el Órgano Instructor de la sanción de Amonestación -siguiendo la recomendación de la Secretaría Técnica- procediera a instaurar un PAD contra un servidor y/o funcionario por la comisión de una falta descrita en el artículo 85º de la LSC, pero señalando como posible sanción a imponer la sanción de Amonestación Escrita, dicha situación devendría en una trasgresión a lo previsto en el numeral 1) del artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), en virtud del cual, es requisito de validez del acto administrativo el ser emitido por autoridad competente.

De emitirse el acto de inicio de la forma antes descrita se incurriría en las causales de nulidad descritas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la LPAG, acarreando de esa manera la nulidad del PAD por aplicación de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13º del referido TUO.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ear
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: **V2CBGFS**