

**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"

Lima,

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : a) Plazo para la emisión de los informes de no ha lugar.  
b) Aplicación de los criterios para la determinación de la sanción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Oficio N° 01-2020-ITP/OGRRHH/ST.

**I. Objeto de la consulta**

Mediante los documentos de la referencia, el Secretario Técnico (e) de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Tecnológico de la Producción consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál es el plazo que ostenta la entidad para pronunciarse sobre reportes donde no se advierta la comisión de faltas disciplinarias?
- b) ¿Se incurriría en falta disciplinaria al emitir un informe de no ha lugar después de un año?
- c) ¿El órgano sancionador puede aumentar los días de suspensión recomendados por el órgano instructor al momento de imponer la sanción?
- d) ¿El órgano instructor debe aplicar los criterios de graduación al momento de recomendar la sanción?

**II. Análisis****Competencia 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.

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: HUMABL8



## Sobre el plazo para declarar no ha lugar a trámite la denuncia o reporte

- 2.4 En principio, es de recordar que de acuerdo al artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la LSC que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.
- 2.5 Por su parte, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública.
- 2.6 Así pues, el Secretario Técnico tiene a su cargo la recepción de la denuncia o comunicación sobre la comisión de alguna falta, debiendo proceder a la realización de la investigación previa conforme a lo previsto en el numeral 13 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), culminada la cual, de ser el caso, emitirá el correspondiente informe de precalificación recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
- 2.7 Sin embargo, si luego de las investigaciones correspondientes la Secretaría Técnica considerara que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura de un PAD, esta procederá a declarar "no ha lugar a trámite" dicha denuncia, en congruencia con lo previsto en el literal j) del numeral 8.2 de la Directiva.
- 2.8 Por su parte, es de recordar que de conformidad lo previsto en el artículo 92° de la LSC, la Secretaría Técnica del PAD no tiene capacidad de decisión y sus opiniones no son vinculantes, por lo que, frente a una recomendación de inicio de PAD, el órgano instructor (encargado de la calificación de la denuncia) podría decidir el archivamiento de esta por considerar que no existen indicios suficientes que ameriten el inicio de un procedimiento.
- 2.9 Ahora bien, es menester señalar que ni la LSC, su reglamento o la Directiva han previsto un plazo específico para la emisión del informe de precalificación (a cargo del Secretario Técnico del PAD) o para la emisión del acto de inicio del PAD (a cargo del órgano instructor), sin embargo, debe tenerse presente que toda actuación de la administración pública y especialmente aquellas derivadas del ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades, debe regirse por el principio celeridad, razón por la cual, la ausencia de regulación sobre un plazo máximo para la emisión del informe de precalificación o el acto de inicio de ninguna forma puede avalar la displicencia de los servidores que tienen a su cargo dicha actuación, los cuales deberá cumplir con la misma en el plazo más corto o en todo caso dentro de un plazo razonable justificado por las circunstancias.
- 2.10 Aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que la ausencia de regulación de un plazo para la emisión de dichos documentos no constituye óbice para el transcurso de los plazos de



prescripción para el inicio del PAD, siendo que en caso dicho plazo prescribiera, al momento de realizarse el deslinde de responsabilidades correspondiente, se tomará en cuenta precisamente el tiempo que habrían dejado transcurrir los servidores y/o autoridades competentes para la realización de las actuaciones que les correspondían.

### **Sobre la aplicación de los criterios para la determinación de la sanción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

- 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, entendiéndose 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."*



- 2.15 Siendo ello así, el órgano sancionador, apartándose del criterio del órgano instructor, podría decidir -de forma motivada- imponer una sanción de mayor gravedad que la propuesta por el órgano instructor, sin embargo, esta no puede ser de mayor gravedad que la señalada en el acto de inicio del PAD.
- 2.16 A modo de ejemplo, si en el acto de inicio del PAD se hubiera identificado como posible sanción la medida de suspensión, y en el informe de órgano instructor se hubiera propuesto la sanción de suspensión por 30 días, el órgano sancionador podría apartarse (de forma fundamentada) de dicha propuesta, imponiendo un periodo de suspensión mayor (60 días por ejemplo), sin embargo, en ningún caso podrá imponer la sanción de destitución, toda vez que no tendría competencia para ello<sup>1</sup>, por lo que dicha práctica implicaría una afectación al derecho a un debido procedimiento del servidor.
- 2.17 Sin embargo, si en el acto de inicio del PAD se hubiera identificado como posible sanción la medida de destitución y en el informe de órgano instructor se hubiera propuesto la sanción de amonestación escrita, el órgano sancionador podría apartarse (de forma fundamentada) de dicha propuesta, imponiendo la sanción de suspensión o destitución, según considerara pertinente, pues ello se encontraría dentro de sus competencias, no encontrándose por otro lado vinculado por la propuesta contenida en el informe de órgano instructor.

### III. Conclusiones

- 3.1. Ni la LSC, su reglamento o la Directiva han previsto un plazo específico para la emisión del informe de precalificación (a cargo del Secretario Técnico del PAD) o para la emisión del acto de inicio del PAD (a cargo del órgano instructor), sin embargo, debe tenerse presente que toda actuación de la administración pública -y especialmente aquellas derivadas del ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades- debe regirse por el principio celeridad; razón por la cual, la ausencia de regulación sobre un plazo máximo para la emisión del informe de precalificación o el acto de inicio de ninguna forma puede avalar la displicencia de los servidores que tienen a su cargo dichas actuaciones, los cuales deberá cumplir con estas en el plazo más corto, o en todo caso dentro de un plazo razonable justificado por las circunstancias.
- 3.2. La ausencia de regulación de los plazos antes mencionados, no constituye óbice para el transcurso de los plazos de prescripción para el inicio del PAD, siendo que en caso dicho plazo prescribiera, al momento de realizarse el deslinde de responsabilidades, se tomará en cuenta precisamente el tiempo que habrían dejado transcurrir los servidores y/o autoridades competentes para la realización de las actuaciones que les correspondían.
- 3.3. El informe de órgano instructor no constituye un pronunciamiento de instancia, sino que tiene el carácter de propuesta, razón por la cual, el órgano sancionador, podría apartarse de forma motivada del criterio contenido en el informe de órgano instructor, imponiendo una sanción de mayor gravedad que la propuesta por el órgano instructor. Sin embargo, esta sanción no puede ser de mayor gravedad que la señalada en el acto de inicio del PAD.

<sup>1</sup> Recordemos que la competencia de las autoridades del PAD en el régimen disciplinario de la LSC se encuentra determinada precisamente por la posible sanción a imponerse, la cual esta identificada precisamente en el acto de inicio.



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. A modo de ejemplo, si en el acto de inicio del PAD se hubiera identificado como posible sanción la medida de suspensión, y en el informe de órgano instructor se hubiera propuesto la sanción de suspensión por 30 días, el órgano sancionador podría apartarse (de forma fundamentada) de dicha propuesta, imponiendo un periodo de suspensión mayor (60 días por ejemplo), sin embargo, en ningún caso podrá imponer la sanción de destitución, toda vez que no tendría competencia para ello<sup>2</sup>, por lo que dicha práctica implicaría una afectación al derecho a un debido procedimiento del servidor.

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

<sup>2</sup> Recordemos que la competencia de las autoridades del PAD en el régimen disciplinario de la LSC se encuentra determinada precisamente por la posible sanción a imponerse, la cual esta identificada precisamente en el acto de inicio.

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: HUMABL8