Firmado digitalmente por SU LAY Cynthia Cheenyi FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/02/07 16:24:07-0500

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

Lima, 07 de febrero de 2020

INFORME TECNICO N° 000226-2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la determinación de días de la sanción de suspensión en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Referencia : Documento con registro N° 0000282-2020

I. Objeto de la consulta

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

i) Bajo los límites al poder estatal que imponen los principios de igualdad y predictibilidad (seguridad jurídica) antes anotados, como además el que exige el principio de razonabilidad y/o proporcionalidad de las decisiones públicas, ¿existe actualmente en vigencia en el ordenamiento legal peruano algún precedente o criterio que establezca una relación o proporción entre el número de días de suspensión (a título de sanción) a aplicarse por cada día de inasistencia en que incurra un servidor público, en el marco de las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?

ii) De no existir dicho criterio o pauta, correspondería al Tribunal del Servicio Civil fijar dicho criterio a efectos de no generar sanciones desproporcionadas, por divergentes y/o desiguales, como las que hemos advertido y se han señalado en los puntos 2 y 3 del presente documento, cuya diferenciación pudiera rebasar las particularidades de cada caso concreto?

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: **W6DIE7T**

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.

Delimitación del presente informe

2.4 En atención a lo señalado, debe informarse que, sobre la materia consultada, no se ha emitido un precedente administrativo de observancia obligatoria ni otro pronunciamiento de carácter vinculante a cargo de la autoridad competente; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

Sobre la determinación de días de la sanción de suspensión en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

2.5 En principio, es de señalar que de acuerdo al artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, puede ser hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.

2.6 Por otra parte, según lo establecido en el anexo C2 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 informe de precalificación debe contener -entre otros- la identificación de la posible sanción a la falta imputada.

2.7 Ahora bien, debe recordarse que el informe de precalificación contiene la opinión del secretario técnico respecto a la procedencia o no del inicio del PAD, realizando la calificación de la infracción e identificando la presunta sanción a imponerse -lo que permitirá identificar a las autoridades del PAD de acuerdo al numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-, todo ello en base a una evaluación indiciaria sobre la existencia de una presunta infracción disciplinaria, siendo que el análisis respecto a la responsabilidad del servidor se realiza propiamente en el informe del Órgano Instructor y el pronunciamiento del sancionador, momento en el cual -en base a la evaluación del material probatorio actuado- se establecerá el grado de responsabilidad del investigado, observando asimismo los elementos para la graduación de la sanción correspondiente[1] (de ser el caso), lo que permitirá establecer adecuadamente, para el caso de la sanción de suspensión la cantidad de días de sanción que correspondan.

2.8 En ese contexto, en el informe de precalificación basta con la identificación de la posible sanción a imponerse respecto a la falta imputada, ya sea amonestación escrita, suspensión o destitución; no siendo necesario precisar, para el caso de la sanción de suspensión, la cantidad de días que corresponderían[2], pues ello será propuesto por el Órgano Instructor y,

[1] Establecidos en el artículo 87º de la LSC.

[2] No obstante, debe señalarse que no existe óbice para que el Secretario Técnico proponga la sanción de suspensión señalando la cantidad de días que podría corresponder, ello debido a que el informe de precalificación no tiene carácter vinculante. Siendo así, quedará a criterio del órgano instructor el adoptar o rechazar dicha propuesta al momento de emitir 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: **W6DIE7T**

posteriormente, establecido por el Órgano Sancionador en caso se determinara la responsabilidad del investigado y en base a los criterios de graduación previstos en la LSC.

2.9 En efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 90° de la LSC, el número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. Asimismo, el artículo 91° de la referida ley regula lo referente a la graduación de la sanción. Sobre esto último, recomendamos tener en cuenta el Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), sobre la aplicación de los criterios de graduación de sanciones.

2.10 No obstante, debe tenerse presente que de emitirse el acto de inicio con la precisión de la cantidad de días de suspensión que correspondería, en el pronunciamiento final en caso se determinara la existencia de responsabilidad, no se podrá imponer suspensión por una cantidad de días superior a la señalada en el acto de inicio.

2.11 En ese sentido, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (incluyendo el Tribunal del Servicio Civil como órgano resolutor de recursos de apelación) deberán observar los principios y garantías mínimas del procedimiento establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (TUO de la LPAG), para efectos de determinar la cantidad de días de la sanción disciplinaria de suspensión, según su aplicación para cada caso en concreto.

III. Conclusiones

3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, en el informe de precalificación basta con la identificación de la posible sanción a imponerse respecto a la falta imputada, ya sea amonestación escrita, suspensión o destitución, no siendo necesario precisar, para el caso de la sanción de suspensión, la cantidad de días que corresponderían, pues ello será establecido oportunamente en caso se determinara la responsabilidad del investigado y en base a los criterios de graduación previstos en la LSC.

3.2 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, el número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. Asimismo, el artículo 91° de la referida ley regula lo referente a la graduación de la sanción. Sobre esto último, recomendamos tener en cuenta el Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), sobre la aplicación de los criterios de graduación de sanciones.

3.3 No obstante, debe tenerse presente que de emitirse el acto de inicio con la precisión de la cantidad de días de suspensión que correspondería, en el pronunciamiento final en caso se determinara la existencia de responsabilidad, no se podrá imponer suspensión por una cantidad de días superior a la señalada 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: **W6DIE7T**

3.4 Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (incluyendo el Tribunal del Servicio Civil como órgano resolutor de recursos de apelación) deberán observar los principios y garantías mínimas del procedimiento establecidas en el TUO de la LPAG, para efectos de determinar la cantidad de días de la sanción disciplinaria de suspensión, según su aplicación para cada caso en concreto.

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: **W6DIE7T**