



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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 1651 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Procedimiento administrativo disciplinario y sanciones aplicables por infracciones al Código de Ética de la Función Pública y faltas de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Referencia : Oficio N° 37-2019-MINAGRI-SG-OGGRH/STPAD.

Fecha : Lima, 17 OCT. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Agricultura y Riego consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál es el procedimiento bajo el cual deberá tramitarse las faltas por infracciones cometidas en el marco de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley de Procedimiento Administrativo General?
- b) ¿Estas faltas solo deberán ser procesadas bajo la sanción de suspensión o destitución? O ¿es posible que se procese también bajo sanción de amonestación escrita?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), 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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Sobre el procedimiento administrativo disciplinario y sanciones aplicable por infracciones al Código de Ética de la Función Pública y faltas de la Ley del Procedimiento Administrativo General

2.4 Al respecto, es de señalar que SERVIR ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse previamente respecto a las consultas planteadas, a través del Informe Técnico N° 1990-2016-GPGSC/SERVIR (disponible en www.servir.gob.pe), el mismo que tiene la condición de opinión vinculante aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

4.1 *Las disposiciones contenidas en el Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y el artículo 4, Títulos 1, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de setiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de setiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo.*

4.2 *A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.”*

2.5 Por otra parte, es oportuno señalar que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio civil (en adelante, LSC), la posible sanción a imponerse depende de la subsunción de la conducta, de forma excluyente, en alguna de las faltas descritas en las siguientes fuentes normativas:

- a) El artículo 85° de la LSC, en cuyo caso correspondería la suspensión o destitución.
- b) En el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS o Reglamento Interno de Trabajo – RIT, en cuyo caso correspondería la sanción de amonestación escrita.

Ello sin perjuicio de la facultad de graduación de la sanción que corresponde a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) de conformidad con los artículos 90° y 91° de la LSC¹.

¹ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.6 En esa misma línea, es oportuno recordar que la LSC y su reglamento priman sobre el RIT o RIS de las entidades, esto obedeciendo al principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 51º de la Constitución Política del Perú.
- 2.7 Consecuentemente, no resultaría posible que a través del RIT o RIS de la entidad se regulara como falta pasible de sanción de amonestación una conducta prevista como falta en el artículo 85º de la LSC, siendo que en caso ello hubiera ocurrido, al momento de la subsunción correspondiente deberá procederse en irrestricto respeto al Principio de Jerarquía Normativa antes enunciado.
- 2.8 En suma, teniendo en cuenta que tanto las faltas por infracción a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, LCEFP) como aquellas faltas descritas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG) a partir del 14 de setiembre de 2014 se tramitan a través del PAD de la LSC tipificándose en el inciso q) del artículo 85º de la LSC; en aplicación del principio de jerarquía normativa, no resultaría posible que las mismas sean subsumidas en alguna falta prevista en el RIT o RIS de la entidad a efectos de identificarse como posible sanción la amonestación escrita.

Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia

III. Conclusiones

- 3.1. Las disposiciones contenidas en el Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y el artículo 4, Títulos 1, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de setiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de setiembre de 2014,

“Artículo 90. La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. 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. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 91. Graduación de la sanción

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.

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.”

(Subrayado es nuestro).



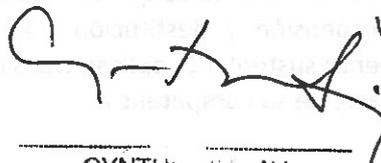


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la LSC y sus normas de desarrollo.

- 3.2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC (14 de setiembre de 2014), las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la LSC son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en el TUO de la LPAG, LCEFP, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil.
- 3.3. Teniendo en cuenta que tanto las faltas por infracción a la LCEFP como aquellas faltas descritas en el TUO de la LPAG, a partir del 14 de setiembre de 2014, se tramitan a través del PAD de la LSC tipificándose en el inciso q) del artículo 85° de la LSC, en aplicación del principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 51° de la Constitución Política del Perú, no resultaría posible que las mismas sean subsumidas en alguna falta prevista en el RIT o RIS de la entidad a efectos de identificarse como posible sanción la amonestación escrita.
- 3.4. Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia.

Atentamente,



CYNTHIA SU LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL