



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”

INFORME TÉCNICO N° 023 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Alcance de la Potestad Sancionadora.
b) Subsanación voluntaria como causal atenuante de responsabilidad.

Referencia : Oficio N° 050-2018-MEM/DGAAH.

Fecha : Lima, **07 ENE. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora General de Asuntos Ambientales de Hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuáles son los alcances de la potestad sancionadora disciplinaria de acuerdo al numeral 3 del artículo 245° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General?
- b) ¿En un procedimiento administrativo disciplinario contra un trabajador contratado bajo el régimen del D.L. N° 1057 (CAS) corresponde aplicar la subsanación como un atenuante, conforme al artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; o corresponde aplicar la subsanación voluntaria como un eximente de responsabilidad, conforme al literal f) del artículo 255° de la LPAG?
- c) En caso corresponda aplicar la subsanación como un eximente de responsabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios ¿Sería de aplicación a cualquier tipo de infracción?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones técnicas 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 por 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, SAGRHR), 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”****Sobre las normas que rigen la potestad sancionadora disciplinaria de las entidades**

- 2.4 El Capítulo III del Título IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), regula el procedimiento sancionador, cuyo ámbito de aplicación se encuentra regulado en el artículo 245° de dicho TUO.
- 2.5 Así, el numeral 245.1 del artículo 245° del TUO de la LPAG precisa que las disposiciones referidas al procedimiento sancionador disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados.
- 2.6 De la misma manera, el numeral 245.2 del artículo 245° del TUO de la LPAG establece que las disposiciones contenidas en el referido Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 246, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.
- 2.7 Asimismo, el numeral 245.3 del artículo 245° del TUO de la LPAG precisa que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia.
- 2.8 Bajo ese marco normativo, se colige que -en principio- la potestad disciplinaria de las entidades públicas sobre sus servidores se rigen por las leyes especiales que rigen dicha potestad, resultando únicamente de aplicación supletoria las normas que regulan el procedimiento sancionador establecido en el TUO de LPAG. Sin perjuicio de ello, los procedimientos regulados en leyes especiales deben observar los principios de la potestad sancionadora descritos en el artículo 246° del referido TUO.
- 2.9 Siendo ello así, es oportuno recordar que a partir del 14 de setiembre de 2014¹, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), es aplicable a todos los servidores públicos indistintamente de su régimen laboral (D.L. N° 276, 728 y 1057), salvo el caso de los servidores sujetos a carreras especiales, los cuales se rigen por el régimen disciplinario previsto en sus leyes especiales, siéndoles de aplicación supletoria el régimen disciplinario de la LSC².
- 2.10 En suma, respecto a la consulta a); el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de las entidades públicas sobre su personal, se encuentra regido por el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, su reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y 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). En el caso de los servidores sujetos a carreras especiales, las entidades deben ejercer su potestad disciplinaria conforme a régimen disciplinario y procedimiento sancionador descrito en sus leyes especiales. No obstante, para ambos casos, resulta de aplicación supletoria las normas del procedimiento sancionador descritas en Capítulo III del Título IV del TUO de la LPAG.

¹ Fecha de entrada en vigencia del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-SERVIR/GPGSC.

² De conformidad con el último párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



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

Sobre la naturaleza de la subsanación voluntaria en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC

- 2.11 El literal f) del artículo 255° del TUO de la LPAG reconoce como un eximente de responsabilidad por infracciones, la subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos.
- 2.12 No obstante lo anterior, tal como se ha precisado en el acápite precedente, el numeral 245.3 del artículo 245° del TUO de la LPAG precisa que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia, siendo esta el régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado en la LSC y su reglamento. Así, las normas que regulan el procedimiento sancionador del TUO de la LPAG resultan de aplicación supletoria al régimen disciplinario de la LPAG.
- 2.13 En ese contexto, debe precisarse que la aplicación supletoria de una norma general no puede suponer la variación de la naturaleza de alguna institución jurídica regulada en la norma especial. Por el contrario, dicha aplicación supletoria opera únicamente en los supuestos no regulados por la norma especial y en tanto resulte congruente con su naturaleza.
- 2.14 Teniendo ello presente, se aprecia que las normas que regulan el régimen disciplinario de la LSC si han previsto la figura de subsanación voluntaria, otorgándole la naturaleza de atenuante de responsabilidad (artículo 103° de Reglamento de la LSC, *in fine*).
- 2.15 Por lo tanto, si bien el TUO de la LPAG es de aplicación supletoria al procedimiento administrativo disciplinario de la LSC, no resultaría posible que se modifique la naturaleza de la figura de subsanación voluntaria regulada por el régimen disciplinario de la LSC, pues en esta regulación especial tiene la naturaleza de atenuante de responsabilidad, mientras que en el TUO de la LPAG tiene naturaleza de eximente de responsabilidad.
- 2.16 En consecuencia, respecto a las consultas b) y c); se concluye que en el régimen disciplinario de la LSC la subsanación voluntaria constituye únicamente una causal atenuante de responsabilidad, no siendo posible aplicar supletoriamente -en dicho régimen disciplinario- la naturaleza de eximente de responsabilidad regulada en el literal f) del artículo 255° del TUO de la LPAG.

III. Conclusiones

- 3.1. El ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de las entidades públicas sobre su personal, se encuentra regido por el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, su reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y 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). En el caso de los servidores sujetos a carreras especiales, las entidades deben ejercer su potestad disciplinaria conforme a régimen disciplinario y procedimiento sancionador descrito en sus leyes especiales. No obstante, para ambos casos, resulta de aplicación supletoria las normas del procedimiento sancionador descritas en Capítulo III del Título IV del TUO de la LPAG.
- 3.2. La aplicación supletoria de una norma general no puede suponer la variación de la naturaleza de alguna institución jurídica regulada en la norma especial. Por el contrario, dicha aplicación





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

supletoria opera únicamente en los supuestos no regulados por la norma especial y en tanto resulte congruente con su naturaleza.

3.3. Si bien el TUO de la LPAG es de aplicación supletoria al procedimiento administrativo disciplinario de la LSC, no resultaría posible que se modifique la naturaleza de la figura de subsanación voluntaria regulada por el régimen disciplinario de la LSC, pues en esta regulación especial tiene la naturaleza de atenuante de responsabilidad, mientras que en el TUO de la LPAG tiene naturaleza de eximente de responsabilidad.

3.4. Por tanto, en el régimen disciplinario de la LSC la subsanación voluntaria constituye únicamente una causal atenuante de responsabilidad, no siendo posible aplicar supletoriamente -en dicho régimen disciplinario- la naturaleza de eximente de responsabilidad regulada en el literal f) del artículo 255° del TUO de la LPAG.

Atentamente,

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