



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 1624 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 1541-2016/GRP-401000-401300-ST

Fecha : Lima, **31 OCT. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerente Subregional de la Gerencia Subregional Luciano Castillo Colonna que pertenece al Gobierno Regional de Piura formula a SERVIR, las siguientes consultas:

- a) ¿En los actos administrativos de inicio de proceso, de no hay lugar y de sanción, es necesario que se cuente con el visto de la Oficina de Asesoría Legal, y a su vez por la Oficina de Administración, en los casos, cuando, no son parte como órgano instructor ni sancionador, es decir cuando no actúan como autoridades del PAD?
- b) ¿Corresponde emitir las resoluciones de inicio de proceso y de sanción a las autoridades del procedimiento o dicha facultad es inherente al Gerente Subregional, en calidad de Titular de la entidad, ello en atención a que de darse la primera posición, correspondería modificar el MOF y el ROF, correspondiente a la Gerencia Subregional Luciano Castillo Colonna, para incorporar dichas funciones a los órganos instructores y/o sancionadores, o simplemente con la atribución establecida en la Ley y el Reglamento sería suficiente?

II. Análisis

Competencias 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 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, 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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Delimitación de la consulta

2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión legal como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; 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.

De las autoridades en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.5 En principio, debemos indicar que a partir del 14 de setiembre del 2014, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (previstos en el Libro I, Capítulo VI) del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento¹), están vigentes, cuyas disposiciones son de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057- CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

2.6 Ahora bien, el artículo 93 del Reglamento General de la LSC establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar son:

- i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el haga sus veces, oficializa dicha sanción;
- ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;
- iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

Ello es concordante con los artículos 89 y 90 de la LSC, en los que se indican las autoridades competentes para las sanciones de amonestación, suspensión y destitución².

2.7 Como puede observarse la competencia como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario - PAD (órgano instructor, órgano sancionador) está asignada por mandato legal

¹ Según su Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento se estableció que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.

² Artículo 89. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

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 su 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”.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

(de la LSC), debiendo las entidades y los servidores sujetarse a esta³; por lo que, solo ante causales de abstención sería posible variar tal determinación⁴.

- 2.8 Por otro lado, a efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC⁵, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (la Directiva, en adelante), establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad. Asimismo, se debe tener en consideración que *“el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse a órgano distinto”*⁶, además de observar los principios enunciados en el artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.
- 2.9 En ese sentido, corresponderá a cada entidad pública -conforme a lo establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento General y sus instrumentos de gestión interna (ROF y MOF, por ejemplo)- determinar los órganos competentes, siendo estos indelegables, de acuerdo al tipo de sanción a aplicarse (amonestación escrita, suspensión y destitución), por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al Órgano Instructor y Sancionador competentes.
- 2.10 Ahora bien, con relación a la consulta, cabe señalar que en caso la competencia de las autoridades del PAD y/o sus funciones no se encuentren contempladas en el Manual de Organización de Funciones (MOF) o en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad; debe primar el principio de legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y el derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
- 2.11 Estando a lo expuesto, los actos y resoluciones - en el marco del procedimiento administrativo disciplinario - deben ser emitidos por las autoridades competentes, conforme a lo establecido

³ Téngase en cuenta que el artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, cautela la estabilidad de la competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora establecida a través de una disposición legal o reglamentaria, impidiendo que dicha competencia pueda ser asumida o delegada en un órgano distinto al establecido por la norma. En otras palabras, a través de dicha norma se protege la intangibilidad de la competencia otorgada a una autoridad en virtud de una ley o reglamento, es decir, presupone la existencia de una competencia asignada (conforme se expuso en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 286-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe); por lo que, su inobservancia implicaría la vulneración del principio del debido procedimiento (según concluyó el numeral 3.2 del Informe Técnico N° 061-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe).

⁴ De acuerdo al numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC:

“9.1. Causales de abstención

Si la autoridad instructora o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la LPAG [artículo 97 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444], se aplica el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente.

La autoridad que se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó a conocer el asunto o en que conoció la causal sobreviniente, plantea su abstención mediante un escrito motivado y remite lo actuado al superior jerárquico inmediato, con el fin de que sin más trámite se pronuncie sobre la abstención dentro del tercer día hábil.

Si la solicitud de abstención fuese aceptada, el superior jerárquico procede a designar a la autoridad competente del PAD, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la LPAG.

En el supuesto que la abstención sea ordenada de oficio o a pedido del presunto infractor, se seguirá lo establecido en el mismo artículo 90 de la LPAG”.

⁵ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

⁶ Artículo 247 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General





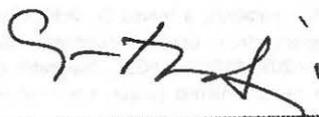
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

por la LSC y su reglamento; por lo tanto, no se requiere que dichos actos y resoluciones sean validados por otros órganos de la entidad que no actúen en calidad de autoridad del PAD.

III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece expresamente, las autoridades competentes para instruir y sancionar.
- 3.2 La competencia como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario - PAD (órgano instructor, órgano sancionador) está asignada por mandato legal (de la LSC), debiendo las entidades y los servidores sujetarse a esta; por lo que, solo ante causales de abstención sería posible variar tal determinación.
- 3.3 De acuerdo con lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad de la Administración Pública.
- 3.4 Corresponderá a cada entidad de la Administración Pública -conforme a lo establecido en la LSC y su Reglamento y sus instrumentos de gestión interna (ROF y MOF, por ejemplo) determinar los órganos competentes; por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al Órgano Instructor y Sancionador competentes.
- 3.5 Los actos y resoluciones - en el marco del procedimiento administrativo disciplinario - deben ser emitidos por las autoridades competentes, conforme a lo establecido por la LSC y su reglamento; por lo tanto, no se requiere que dichos actos y resoluciones sean validados por otros órganos de la entidad que no actúen en calidad de autoridad del PAD.

Atentamente,


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